



Menschen

Als Unterzeichnerin des United Nations Global Compact bekennt sich die OMV voll und ganz zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und will durch gezielte Investitionen in Projekte für das Gemeinwesen, die auf lokale Bedürfnisse und die UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals; SDGs) ausgerichtet sind, einen Beitrag zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung leisten. Wir sind uns dessen bewusst, dass die Energiewende auch soziale Auswirkungen mit sich bringt. Die OMV ist bestrebt, den Übergang hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für ihre Mitarbeiter:innen sowie ihre Anrainergemeinden gerecht zu gestalten („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren.

Unsere Geschäftstätigkeit hat Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter:innen und die Anrainergemeinden der Standorte, an denen wir vertreten sind. Diese Auswirkungen können positiver Natur, beispielsweise in Bezug auf Beschäftigung, Förderung ansässiger Betriebe und Infrastruktur, aber auch negativer Art sein, wenn es etwa um die Konkurrenz bei der Landnutzung, die Staubentwicklung, den Schutz der Privatsphäre oder die Abhängigkeit der lokalen Bevölkerung vom Unternehmen geht, um nur einige Beispiele zu nennen. Unsere gesellschaftliche Akzeptanz („License to Operate“) beruht darauf, dass wir Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte achten und positive Beziehungen zu unseren Mitarbeiter:innen und Anrainergemeinden pflegen.

Der Aufbau und Erhalt eines talentierten, nachhaltigen Expertenteams von Mitarbeiter:innen für internationales und integriertes Wachstum ist für uns maßgeblich, um die Herausforderungen von heute zu meistern und uns auf die Zukunft vorzubereiten. Die OMV setzt sich für Chancengleichheit und eine faire Behandlung aller Mitarbeiter:innen ein und duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Art. Wir wissen unsere Unterschiede zu schätzen und nutzen die Vielfalt unserer Gedanken und Erfahrungen als Katalysator für Wachstum und Kreativität. Mit unserer neuen „People & Culture“-Strategie machen wir die Transformation der OMV zu einem Erfolg, indem wir unsere derzeitigen Arbeitsweisen an unsere neuen Zielsetzungen anpassen. Ausgehend von unseren Fähigkeiten definieren wir die Art und Weise, wie wir führen und arbeiten, neu und bauen unser Netzwerk von Expert:innen weiter aus, denn „People make it happen“

Unter dem strategischen Schwerpunktbereich „Menschen“ haben wir unsere Verpflichtungen und Maßnahmen in Bezug auf unsere Mitarbeiter:innen und Anrainergemeinden zusammengefasst. Grundlegend für unseren Ansatz ist die Wahrung der Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen sowie aller Menschen an den Standorten, an denen wir tätig sind. Wie uns dies gelingt, ist im wesentlichen Thema [„Menschenrechte“](#) beschrieben. In den drei wesentlichen Themenbereichen [„Diversität, Gleichstellung und Inklusion“](#), [„Mitarbeiter:innen“](#) sowie [„Anrainergemeinden“](#) wird näher erläutert, wie wir sicherstellen, dass diese Rechte durchgesetzt werden – ob auf wirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder kultureller Ebene.

Menschenrechte

Wesentliches Thema: Menschenrechte

Schutz und Erfüllung der Grundrechte (z.B. Arbeitnehmerrechte, Vereinigungsfreiheit und Landrechte) von Mitarbeiter:innen bzw. Geschäftspartner:innen des OMV Konzerns sowie von Dritten, wie zum Beispiel indigenen Bevölkerungsgruppen, im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten

Relevante GRIs

- ▶ GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016
- ▶ GRI 408: Kinderarbeit 2016
- ▶ GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016
- ▶ GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016
- ▶ GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016

NaDiVeG

- ▶ Wahrung der Menschenrechte
- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs



Menschenrechte sind universelle Werte, die unser Verhalten in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit leiten. In seinem Bestreben, ein fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein, übernimmt der OMV Konzern die Verantwortung dafür, die Menschenrechte im Zusammenhang mit all unseren geschäftlichen Aktivitäten zu achten, zu erfüllen und zu unterstützen. Unser Ansatz besteht darin, sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen im Sinne des derzeitigen internationalen Rechts mitschuldig machen.

Die Verantwortung des OMV Konzerns für den Schutz der Menschenrechte gilt gleichermaßen für unsere Mitarbeiter:innen wie für jene Menschen, die direkt von unserer Geschäftstätigkeit betroffen oder an ihr beteiligt sind, so zum Beispiel für unsere Lieferant:innen, Anrainergemeinden, indigene Bevölkerungsgruppen und die Gesellschaft, in der wir leben und unsere Geschäfte betreiben. Unsere Verantwortung in Bezug auf Menschenrechte umfasst insbesondere Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, angemessene Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Sicherheit, primäre Gesundheitsversorgung, Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette, Bildung, Armutsminderung, Landrechte sowie das Recht auf freie, vorherige und in Kenntnis der Sachlage gegebene Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC). Wir konzentrieren uns insbesondere auf die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Menschenrechte von vulnerablen Gruppen, wie etwa von indigenen Bevölkerungsgruppen, Frauen und Kindern.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Unser Code of Conduct und die [Menschenrechts-Grundsatzserklärung des OMV Konzerns](#), die beide vom Vorstand genehmigt sind, legen dar, wie wir unsere Verantwortung für die Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte im geschäftlichen Umfeld verstehen und wahrnehmen. Im Jahr 2022 überarbeiteten wir unsere bestehende Menschenrechts-Grundsatzserklärung und erweiterten sie um detaillierte Beschreibungen unserer spezifischen Menschenrechtsverpflichtungen, etwa in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, vulnerable Gruppen und Sicherheit. Außerdem enthält sie nun auch unsere Verpflichtung, zu einem gerechten Wandel („Just Transition“) beizutragen.²⁷ Dieser Prozess umfasste Konsultationen mit internen Stakeholder:innen des OMV Konzerns und externen Berater:innen und wurde mit der formellen Genehmigung durch den OMV Vorstand abgeschlossen. Auf der Grundlage dieser für den Konzern geltenden Grundsatzserklärung werden Borealis und die OMV Petrom ihre eigenen Menschenrechts-Grundsatzserklärungen entwickeln, die von den jeweiligen Vorständen genehmigt werden müssen.

Der OMV Konzern respektiert und unterstützt die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in international anerkannten Abkommen, einschließlich jener der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO), beschrieben sind. Die OMV, die OMV Petrom und Borealis haben den Global Compact der Vereinten

²⁷ „Just Transition“ bzw. „gerechter Wandel“ bezieht sich auf die Auseinandersetzung mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft gemäß den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für einen gerechten Klimaübergang.

Nationen (UN) unterzeichnet und bekennen sich in vollem Umfang zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Dies beinhaltet auch eine Verpflichtung zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, einschließlich angemessener Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung und Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel. Wir unterstützen damit die Ziele des UK Modern Slavery Act von 2015 in vollem Umfang und setzen uns dafür ein, unser Geschäft und unsere Lieferkette frei von Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel zu betreiben. Die [Erklärung der OMV zu moderner Sklaverei und Menschenhandel](#) führt detailliert auf, welche Gegenmaßnahmen wir diesbezüglich in allen Geschäftsbereichen und in der Lieferkette ergreifen.

Ergänzend zu diesen Verpflichtungen zur Einhaltung internationaler Standards haben wir unsere Verantwortungsgebiete in einer umfassenden Menschenrechtsmatrix festgehalten, die als Grundlage für unsere Menschenrechtsaktivitäten dient. Die Menschenrechtsmatrix des OMV Konzerns umfasst Verantwortlichkeiten in den in der Folge angeführten Bereichen. Der Umgang mit diesen Verpflichtungen ist in einer Reihe von internen Richtlinien und Vorschriften festgelegt. Dazu gehören unser Handbuch für Community Relations und Community Development, das allen CSR-Manager:innen im OMV Konzern zur Verfügung steht, unser Managementsystem für Menschenrechte und unser Verfahren für Community-Beschwerden.

Gleichberechtigung und Gleichbehandlung

Dazu gehören die Umsetzung geeigneter Leitlinien und Sensibilisierungsmaßnahmen. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt [Diversität, Gleichstellung und Inklusion](#).

Sicherheit

Dazu gehören präventive, defensive und am Gemeinwesen orientierte Sicherheitsansätze, klare Richtlinien sowie Supervision und Schulungen. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt [Sicherheit des Unternehmens](#).

Gesundheit und Arbeitsschutz

Dazu gehören das Managementsystem des OMV Konzerns für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie entsprechende Vorkehrungen in den Anrainergemeinden. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt [Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen](#).

Arbeitnehmerrechte

Dieser Bereich umfasst angemessene Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Tarifverhandlungen sowie Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschen-

handel. Wir unterstützen die in der Erklärung der ILO definierten fünf grundlegenden Rechte bei der Arbeit. Wir haben uns zur Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmer:innen in Übereinstimmung mit den Kernarbeitsnormen der ILO verpflichtet und erwarten dies auch von unseren Vertragsunternehmen und Lieferant:innen sowie von Joint Ventures, an denen wir beteiligt sind. Wenn lokale arbeitsrechtliche Normen unter den Standards des OMV Konzerns liegen, die auf internationalem Recht zum Schutz der Menschenrechte basieren, richtet sich der OMV Konzern nach seinen eigenen höheren Standards, sofern dies nicht gesetzlich verboten ist.

Der OMV Konzern bemüht sich, ein fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein. Die Wahrung und Förderung von Arbeitnehmerrechten ist eine wesentliche Voraussetzung für die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen in einem lokalen und internationalen Umfeld. Sie ist auch entscheidend dafür, dass sich unsere Mitarbeiter:innen weltweit – im Einklang mit unseren Geschäftsanforderungen – beruflich weiterentwickeln und ihre persönlichen Ziele verwirklichen können.

Arbeitszeiten und Flexibilität

Wir sorgen für die Einhaltung maßgeblicher lokaler Arbeitszeit- und Überstundenregelungen, die für ein professionelles Arbeitsumfeld unerlässlich sind. Wir ermöglichen auch Teilzeitarbeit. Unsere Teilzeitbeschäftigten haben generell Anspruch auf die gleichen Zusatzleistungen wie Vollzeitbeschäftigte, außer wenn diese Leistungen an den Umfang der geleisteten Arbeitsstunden gebunden sind (z.B. eine bestimmte Anzahl von Homeoffice-Tagen pro Monat, wobei Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf mehr Homeoffice-Tage haben als Teilzeitbeschäftigte). Entsprechend den lokalen gesetzlichen Vorschriften bieten wir weitere flexible Arbeitsmöglichkeiten an, wie etwa spezielle Teilzeitarbeit für bestimmte Altersgruppen. Vor Kurzem haben wir außerdem neue Modelle für das Arbeiten von zu Hause aus eingeführt, wodurch sich unsere Mitarbeiter:innen die Zeit flexibler einteilen können. Wir bieten verschiedene Formen von lang- und kurzfristigen Unterbrechungen der Berufstätigkeit an, wie Sabbaticals und Elternzeit oder andere Formen des Betreuungsurlaubs.

Betriebliche Veränderungen und Mindestkündigungsfristen

Unsere Personalpolitik basiert auf langfristiger Beschäftigung. Sowohl die Mitarbeiter:innen als auch unser Unternehmen profitieren von langfristigen Arbeitsverhältnissen. Es ist uns auch bewusst, dass Arbeitsplatzsicherheit nicht nur für die einzelnen Mitarbeiter:innen, sondern auch aus gesellschaftlicher Perspektive und für die jeweilige Region ein wichtiges Anliegen ist. Wir bemühen uns daher, dieser Verantwortung durch vorausschauende Planung gerecht zu werden. Erfordern geschäftliche, organisatorische oder



sicherheitsrelevante Veränderungen Anpassungen am Arbeitsplatz oder gar eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, prüfen wir alle Möglichkeiten, führen einen konstruktiven Dialog und reagieren mit größtmöglicher Umsicht und Sensibilität. Für fast alle unsere Mitarbeiter:innen gelten im Falle von Umstrukturierungen arbeitsrechtliche oder tarifvertragliche Kündigungsfristen. Wenn trotz Schulungen, einer Versetzung oder Entwicklungsprogrammen eine Trennung von Mitarbeiter:innen unvermeidlich ist, bemühen wir uns nach Kräften, die wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Betroffenen zu berücksichtigen. Wir verpflichten uns, in jedem Land, in dem wir tätig sind, die lokalen Gesetze hinsichtlich der Mindestkündigungsfristen einzuhalten.

Löhne

Wir sorgen für die Einhaltung lokal geltender Mindestlohnstandards, wie sie beispielsweise in Tarifverträgen festgelegt sind. Für fast alle unsere Mitarbeiter:innen sind Mindestlöhne oder -gehälter gesetzlich festgelegt oder tarifvertraglich vereinbart.

Recht auf Bildung

Dieser Bereich umfasst Schulungen für Mitarbeiter:innen sowie die Unterstützung der Grundbildung in den umliegenden Gemeinden. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie in den Abschnitten [Entwicklung und Schulung von Fähigkeiten](#) und [Community-Investitionen](#).

Eigentum und Lebensstandard, einschließlich Landrechten und Armutsbekämpfung

Wir halten uns an internationale Best Practices, wonach Zwangsumsiedlungen zu vermeiden bzw. auf ein Minimum zu beschränken sind. Sind Umsiedlungen unvermeidlich, so sollten alle Betroffenen umfassend und fair entschädigt werden. Im Jahr 2022 gab es in den Ländern, in denen wir tätig waren, keine Berichte über Umsiedlungen im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit. Im Hinblick auf Landnutzung und Entschädigungszahlungen an lokale Gemeinden oder Behörden sorgen wir für faire und transparente Verfahren. Wenn sich Explorations-, Erschließungs- oder Produktionstätigkeiten potenziell auf Gemeinden bzw. deren Land auswirken könnten, konsultieren wir im Vorfeld alle relevanten Stakeholder:innen und holen die Erlaubnis ein, das Land entweder vorübergehend oder dauerhaft zu nutzen.

Anrainergemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen

Wir verpflichten uns, den Gemeinden das Recht auf freie, vorherige und in Kenntnis der Sachlage gegebene Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC) gemäß dem IFC Performance Standard 7 und dem ILO-Übereinkommen 169 zu gewähren. Wir wissen, dass es in den

Regionen um Māui, Pohokura und Maari in Neuseeland sowie im Distrikt Arma im Jemen indigene Anrainergemeinden gibt. Das Feld Juschno-Russkoje, an dem die OMV einen Anteil von 24,99% hält, liegt im autonomen Kreis der Jamal-Nenzen. Mehr über unseren Ansatz zur Zusammenarbeit mit den Anrainergemeinden finden Sie im Abschnitt Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und Community-Beschwerden.

Privatsphäre und Familienleben

Dieser Bereich umfasst den Schutz personenbezogener Daten sowie angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen. Für unsere Mitarbeiter:innen gilt eine interne Datenschutzrichtlinie, und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten halten wir uns an eine öffentliche [Datenschutzutzerklärung](#). Der OMV Konzern ist sich bewusst, dass besondere Umstände bei Einsätzen vor Ort (abgelegene Standorte weit weg von der Familie, Aufenthalte in Camps usw.) das Recht auf Privatsphäre und Familienleben beeinträchtigen können. Was die Lebens- und Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter:innen anbelangt, wenden wir daher die Grundsätze der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit an.

Umwelt und Klimawandel

Der OMV Konzern anerkennt das Recht auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt als ein Menschenrecht, das untrennbar mit vielen anderen Menschenrechten verbunden ist. Mit unserer OMV Strategie 2030 haben wir uns verpflichtet, die Energiewende zu unterstützen und zu beschleunigen, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen und die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren.

Im Wissen um die sozialen Auswirkungen, die die Energiewende mit sich bringt, ist der OMV Konzern bestrebt, den Übergang hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für seine Mitarbeiter:innen und Anrainergemeinden gerecht zu gestalten („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren.

Governance

Im Jahr 2022 unternahmen wir wichtige Schritte, um die Zuständigkeit für Menschenrechte in unserer Unternehmensführung zu verankern. Die Hauptverantwortung für das Thema Menschenrechte liegt nun bei unserem CEO. Er wird mindestens zweimal im Jahr (und immer dann, wenn kritische Fragen auftauchen) persönlich über unsere wichtigsten Erfolge und Herausforderungen im Zusammenhang mit den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschenrechte informiert. Er absolvierte als Erster das überarbeitete E-Learning zum Thema Menschenrechte und forderte alle Mitarbeiter:innen in einer persönlichen

Videobotschaft auf, unser Engagement für die Menschenrechte mit Leben zu erfüllen. Der OMV Konzern hat seine Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte mit der formellen Genehmigung der überarbeiteten Menschenrechts-Grundsatzserklärung des OMV Konzerns durch den OMV Vorstand erneuert.

Unterhalb der Vorstandsebene liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte bei den jeweiligen Geschäftsführer:innen auf Länderebene. Lokale Menschenrechtsbeauftragte sorgen für die notwendige Sorgfalt an den Betriebsstandorten. Sie werden dabei von sechs Menschenrechtsexpert:innen auf Konzernebene unterstützt (bei der OMV, der SapuraOMV, der OMV Petrom und bei Borealis). Aktionspläne und Abhilfemaßnahmen werden von den jeweiligen Funktionen umgesetzt und berichtet, je nachdem, um welchen Menschenrechtsaspekt es sich handelt. So zum Beispiel befasst sich die Abteilung People & Culture (P&C) mit Menschenrechtsfragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht, während der Einkauf für das Management von Menschenrechtsaspekten in der Lieferkette verantwortlich ist. Die HSSE-Abteilung ist wiederum für gesundheits-, arbeitsschutz- und sicherheitsrelevante Menschenrechtsfragen zuständig, und die Konzernfunktion Community Relations und Entwicklung überwacht die Verantwortlichkeiten der OMV in Bezug auf die Auswirkungen der Menschenrechte auf lokale Gemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Der Prozess der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht umfasst die Bewertung der Menschenrechtsrisiken im Zusammenhang mit unseren aktuellen und zukünftigen Geschäftsaktivitäten sowie das Ergreifen von Risikomanagementmaßnahmen. Bei diesem fortlaufenden Prozess wird auf externe Ressourcen und Fachkenntnisse zurückgegriffen. Dies schließt externe Stakeholder:innen, insbesondere von betroffenen Gruppen, ein.

Menschenrechtsmatrix

Seit 2008 bilden wir unsere Verantwortungsbereiche in einer umfassenden Menschenrechtsmatrix ab. Sie dient als Grundlage für unsere Menschenrechtsaktivitäten und unterstützt uns dabei, unsere Herausforderungen und Aktivitäten zu bewerten und unsere Maßnahmen nach ihrer Priorität einzustufen. Dabei unterscheiden wir zwischen wesentlichen, erwarteten und wünschenswerten Maßnahmen. Die Prioritäten in unserer Matrix werden von uns regelmäßig überprüft und an internationale Best Practices sowie die neuesten Entwicklungen auf dem Gebiet der Menschenrechte angepasst.

In allen Phasen des Due-Diligence-Prozesses in Bezug auf Menschenrechte verwenden wir die Menschenrechtsmatrix

des OMV Konzerns als gemeinsamen Standard. Dabei stellen wir die Gegebenheiten vor Ort den in der Matrix definierten konkreten Verantwortlichkeiten gegenüber und identifizieren alle Lücken, auf die wir uns konzentrieren müssen. Dieser Ansatz hilft dabei, alle potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschenrechte zu identifizieren – sei es in Bezug auf Nichtdiskriminierung und Diversität, arbeitsbezogene Themen (z.B. Mindestlohn und angemessene Ruhezeiten), die Rechte indigener Bevölkerungsgruppen oder die Menschenrechte in der Lieferkette.

Risikobewertungen

Der OMV Konzern hat Instrumente und Techniken für Sorgfaltsprüfungen entwickelt, um die Risiken für Menschenrechtsverletzungen²⁸ in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit zu beurteilen – noch bevor wir in einem neuen Land tätig werden oder Unternehmen akquirieren. Menschenrechte sind eines der Kriterien, die bei der Entscheidung über ein Engagement der OMV in einem neuen Land berücksichtigt werden. Die relevanten Menschenrechtsrisiken werden dem zuständigen Vorstandsmitglied dargelegt und fließen in die Entscheidung für oder gegen ein Engagement in einem Land ein. Aus diesen Risikobewertungen leiten wir konkrete Maßnahmen ab, um das Risiko einer direkten und indirekten Beteiligung an potenziellen Menschenrechtsverletzungen zu verringern. Auch unsere laufenden Aktivitäten werden regelmäßig auf das Risiko von Verstößen gegen Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte hin überprüft.

Die Sorgfaltsprüfung beginnt mit einer ersten Risikoeinstufung auf Länderebene: Jedes Land, in dem wir tätig sind (oder tätig werden wollen), wird auf der Grundlage umfassender Menschenrechtsdaten und Konsultationen mit internen und externen Expert:innen beurteilt. Die Länder werden in Niedrig-, Mittel- und Hochrisikoländer, Länder mit dem höchsten kontrollierbaren Risiko und No-go-Länder mit unkontrollierbarem Risiko eingeteilt. Auf der Grundlage dieser Einstufung entwickeln wir unseren jährlichen Arbeitsplan und definieren weitere Due-Diligence-Maßnahmen sowie Menschenrechtsschulungen. International anerkannte externe Expert:innen unterstützen den OMV Konzern bei der Durchführung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht des Unternehmens. Im Jahr 2022 führte beispielsweise ein Team externer Menschenrechtsexpert:innen fünf Länderprüfungen und Compliance-Prüfungen für sechs Projekte durch. Dabei wurden die Menschenrechtsrisiken im Zusammenhang mit einer potenziellen Geschäftstätigkeit der OMV in diesen Ländern bewertet und für den Fall eines Markteinstiegs konkrete Abhilfemaßnahmen vorgeschlagen.

Darüber hinaus führen wir spezielle Länderrisikobewertungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte durch, um die

²⁸ Eine Menschenrechtsverletzung liegt vor, wenn die OMV die Menschenrechte im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit nicht respektiert, erfüllt und unterstützt oder sich an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht, so wie es das geltende Völkerrecht vorsieht und wie es in der Menschenrechts-Grundsatzserklärung des OMV Konzerns und in der OMV Menschenrechtsmatrix festgehalten ist.

Rechtslage und künftige Entwicklungen zu ermitteln und zu überwachen. Neben der Überwachung relevanter Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte arbeiten wir je nach Art des Risikos und der potenziellen Auswirkungen eng mit Arbeitnehmervertretungen zusammen. Im Rahmen unserer jährlichen Länderrisikoeinstufung identifizieren wir auch Länder mit einem erhöhten Risiko²⁹ für schwere Menschenrechtsverletzungen wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit. In 13 von 49 (26,5%) Ländern, in denen wir tätig sind (z.B. Jemen, Libyen und Brasilien), besteht ein erhöhtes Risiko von Kinderarbeit. In 18 von 49 (36,7%) Ländern (z.B. Jemen, Libyen und China) besteht ein erhöhtes Risiko von Zwangsarbeit. Die Vereinigungsfreiheit ist in 17 von 49 (34,6%) Ländern (z.B. VAE, China und Malaysia) generell eingeschränkt. Wir informieren die jeweiligen Geschäftsführer:innen und Menschenrechtsbeauftragten über die erhöhten Risiken in ihren Ländern und empfehlen spezifische Maßnahmen zur Risikominderung, wie etwa Menschenrechtsschulungen für Mitarbeiter:innen und die Erörterung der genannten Menschenrechtsfragen in Meetings mit den Vertragsunternehmen.

Selbstbewertungen

Das Human Rights Self-Assessment ist eines der Instrumente, die wir zur Beurteilung der Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Ansatzes für Menschenrechte einsetzen. Solche Bewertungen schaffen internes Bewusstsein, erfassen unsere Selbstwahrnehmung in Bezug auf unsere Menschenrechtsleistung und ermöglichen die Identifizierung von Lücken und die Definition von weiteren Maßnahmen. Im Jahr 2022 führten wir mit Unterstützung externer Menschenrechtsexpert:innen ein Human Rights Self-Assessment bei der Pak-Arab Refinery Limited (PARCO)³⁰ durch. Ein detaillierter Bericht und Expertenempfehlungen zu Folgemaßnahmen werden für Anfang 2023 erwartet. Auch bei der OMV Libyen leiteten wir ein Human Rights Self-Assessment ein, dessen Ergebnisse für Anfang 2023 erwartet werden.

Schulungen und Bewusstseinsbildung

Besonderes Augenmerk legen wir auf Schulungen und Bewusstseinsbildung. Damit wird unser Engagement für die Menschenrechte zur gelebten Realität. Wir bieten Schulungen zu Menschenrechten an, die unseren Mitarbeiter:innen ein Verständnis des OMV Managementprozesses für Menschenrechte vermitteln und ihnen die Möglichkeit geben, an konkreten operativen Aspekten und lokalen Herausforderungen zu arbeiten. Auch wenn die Schlüsselkonzepte des Menschenrechtsmanagements des OMV Konzerns in allen Ländern, in denen wir tätig sind, gleich sind, variieren die Schulungsschwerpunkte und Diskussionen erheblich. Sie reichen von Menschenrechten im Umfeld bewaffneter Konflikte und dem Risiko der Komplizenschaft des OMV Konzerns über die Menschenrechts-

pflichten der OMV in Joint Ventures bis hin zur persönlichen Haftung und den Menschenrechten und Beschwerden von Mitarbeiter:innen. Im Jahr 2022 führten wir eine Reihe virtueller Präsenzs Schulungen durch, unter anderem für Teams der OMV in Libyen, den Vereinigten Arabischen Emiraten und Tunesien sowie der PARCO.

Alle Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, einen interaktiven E-Learning-Kurs zu absolvieren, der Teil des Schulungsplans aller Mitarbeiter:innen weltweit ist. Im Jahr 2022 entwickelten und starteten wir einen neuen E-Learning-Kurs zum Thema Menschenrechte, der den Mitarbeiter:innen Normen und Situationen in Bezug auf Menschenrechte näherbringt. Der Inhalt dieser 35-minütigen Schulungseinheit basiert auf einer internen Bedarfsumfrage unter Fachexpert:innen, die sich mit Menschenrechtsthemen befassen. Der Kurs vermittelt ein grundlegendes Verständnis der Menschenrechte im geschäftlichen Kontext und gibt Einblick in unsere spezifische Verantwortung, beispielsweise in Bezug auf Diversität und Nichtdiskriminierung, Arbeitnehmerrechte unserer eigenen Mitarbeiter:innen und der Beschäftigten von Vertragsunternehmen, Menschenrechte in sicherheitsrelevanten Umgebungen und die Rechte unserer Anrainergemeinden sowie schwere Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Außerdem gibt er einen Einblick in unsere Instrumente und Techniken für Sorgfaltsprüfungen und informiert darüber, was im Falle einer beobachteten oder vermuteten Menschenrechtsverletzung zu tun ist. Darüber hinaus deckt das E-Learning zur Ethik-Richtlinie von Borealis Menschenrechtsthemen wie Diskriminierung, Belästigung, Vielfalt, Integration, Bestechung und Korruption ab. Dieses E-Learning steht allen Mitarbeiter:innen von Borealis zur Verfügung. Im Jahr 2022 absolvierten 85% der Mitarbeiter:innen diese Schulung. Darüber hinaus erhielten 100% des Vorstands und des Aufsichtsrats von Borealis eine persönliche Ethikschulung zu Menschenrechten.

Die SapuraOMV hat einen E-Learning-Kurs zum Thema Menschenrechte für alle Mitarbeiter:innen entwickelt und zusätzlich an allen Standorten (Kuala Lumpur, Miri in Sarawak, Labuan und Pasir Gudang in Johor) Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen und wichtigsten Vertragsunternehmen für Menschenrechte durchgeführt. Neben der Vermittlung eines allgemeinen Verständnisses der Menschenrechte im geschäftlichen Kontext werden Themen wie Chancengleichheit, Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte, Rechte von Anrainergemeinden und der Beschwerdemechanismus erörtert.

Zudem organisieren wir interne Initiativen zur Bewusstseinsbildung im gesamten Konzern. Wir informieren alle Geschäftsführer:innen über den Grad der Menschenrechtsrisiken in ihrem jeweiligen Land und bringen sie regelmäßig auf den neuesten Stand. Wir erläutern die größten

²⁹ Länder mit erhöhtem Risiko sind solche, die in unserer ursprünglichen Risikoeinstufung (mit den fünf Risikostufen niedriges, mittleres und hohes Risiko, höchstes kontrollierbares Risiko und No-go-Risiko) als Länder mit hohem, höchstem kontrollierbarem oder No-go-Risiko eingestuft sind.

³⁰ Die Pak-Arab Refinery Limited (PARCO) ist ein Joint Venture zwischen der pakistanischen Regierung (60%) und dem Emirat Abu Dhabi (40%) über dessen Mubadala Investment Company (MIC). Über die MIC hält die OMV einen Anteil von 10% an der PARCO.



Herausforderungen und empfehlen, wo nötig, die erforderlichen Due-Diligence-Schritte und Schulungen. Außerdem führten wir anlässlich des internationalen Tages der Menschenrechte im Dezember eine Sensibilisierungskampagne für Menschenrechte durch. Konzernweit wurden alle Mitarbeiter:innen über unser Engagement informiert und mit einer persönlichen Videobotschaft des CEO dazu aufgefordert, das neue Menschenrechts-E-Learning zu absolvieren.

Was spezifische arbeitsrechtliche Fragen anbelangt, so sind die Rechte und Pflichten unserer Mitarbeiter:innen in Arbeitsverträgen geregelt. Über unsere verschiedenen internen Kommunikationskanäle (z.B. Intranet, E-Mails und Newsfeed) weisen wir unsere Mitarbeiter:innen laufend auf rechtliche Änderungen oder neue Informationen hin. Für die Beantwortung von Fragen und die Bereitstellung spezifischer Informationen stehen lokale P&C-Ansprechpersonen und Hotlines für die Mitarbeiter:innen zur Verfügung.

Arbeitnehmervertretung

Die Arbeitnehmervertretung ist ein geschätzter und langjähriger Bestandteil der strategischen Ausrichtung unseres Unternehmens. Den Arbeitnehmervertreter:innen werden die gesetzlich vorgesehenen Informations- und Anhörungsrechte eingeräumt. Eine gute und konstruktive Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung betrachten wir im Interesse des Konzerns und unserer Belegschaft als übergreifende Priorität.

In Anbetracht der Internationalität unserer Konzernaktivitäten und der verschiedenen Standorte, an denen wir tätig sind, ist die Arbeitnehmervertretung beim OMV Konzern je nach Rechtslage sowie abhängig von der Zusammensetzung und den Aktivitäten der lokalen Belegschaft unterschiedlich gestaltet. Wir arbeiten mit allen offiziellen Arbeitnehmervertretungsgremien zusammen. Wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt, setzen wir uns mit unseren Mitarbeiter:innen auf verantwortungsvolle Weise direkt auseinander.

Beschwerdemanagement

Laut UN-Leitprinzipien ist ein wirksamer Beschwerdemechanismus eine entscheidende Maßnahme, um die Einhaltung unserer Menschenrechtsverpflichtung zu gewährleisten, sowie eine Quelle des kontinuierlichen Lernens zur Verbesserung der Menschenrechtsleistung von Unternehmen. Die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sowie die Integration von Menschenrechtsfragen in unsere Entscheidungsprozesse stehen hier im Fokus. Dazu

gehört auch die Erfassung von Beschwerden, um einen präventiven Ansatz zu gewährleisten.

Beim Management von Beschwerden aus den Anrainergemeinden handeln wir nach dem Vorsorgeprinzip und sichern uns die lokale Zustimmung für die Geschäftstätigkeit des OMV Konzerns, indem wir frühzeitig die Sorgen und Nöte der lokalen Bevölkerung identifizieren und lösen. Die lokalen Verfahren des Community-Beschwerdemechanismus (Community Grievance Mechanism; CGM) der OMV fordern einen stringenten Ansatz zur systematischen Entgegennahme, Dokumentation, Bearbeitung und Klärung von Beschwerden in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Menschenrechtsbeschwerden der lokalen Bevölkerung und von Lieferant:innen werden über den CGM eingereicht und dann vor Ort sowie auf Konzernebene analysiert. Mehr über den CGM finden Sie im Abschnitt [Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und Community-Beschwerden](#).

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen verschiedene Kanäle, über die sie ihre Fragen, Bedenken und Beschwerden vorbringen können. Dazu gehört der PetrOmbudsman bei der OMV Petrom, eine Stelle, an die sich Mitarbeiter:innen und Führungskräfte wenden können, wenn sie ein vertrauliches, inoffizielles und informelles Gespräch suchen oder Fragen zum Arbeitsplatz haben. Darüber hinaus können Mitarbeiter:innen ihre Anliegen in einem persönlichen Gespräch mit Menschenrechtsmanager:innen, Personalvertreter:innen und Betriebsratsmitgliedern vorbringen. Bei Borealis können solche Anliegen auch anonym und vertraulich über die Borealis Ethik-Hotline, beim Konzernbereich Ethics & Compliance, bei den Ethics Ambassadors und über andere Kommunikationskanäle gemeldet werden. Im Falle rechtlicher oder anderer Veränderungen (z.B. Umstrukturierungen und Pensionsangelegenheiten) bieten wir unseren Mitarbeiter:innen interaktive Gesprächsrunden zu Arbeitsbedingungen an. Im Jahr 2022 wurden von zwei Mitarbeiter:innen interne Beschwerden über das Arbeitsentgelt und Zusatzvergütungen im Zusammenhang mit der Versetzung an einen Außenstandort vorgebracht. Ende 2022 waren die Beschwerdefälle noch nicht gelöst, und P&C befand sich immer noch im Dialog mit den Beschwerdeführer:innen, um eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung zu finden, die im Einklang mit nationalem Recht und internationalen Menschenrechtsstandards steht.

Das Jahr 2022 wurde zur Bewährungsprobe für das starke Menschenrechtsmanagement des OMV Konzerns, als wir mit schweren Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit konfrontiert wurden:

Mutmaßlicher Menschenhandel durch ein Vertrags- bzw. Subunternehmen auf der Baustelle der Propan-Dehydrierungsanlage in Kallo, Belgien

Ende Juli 2022 wurde Borealis mit Berichten über angebliche Menschenhandelspraktiken durch das Vertragsunternehmen IREM und dessen Subunternehmen auf der Baustelle einer Propan-Dehydrierungsanlage (PDH-Anlage) in Kallo, Belgien, konfrontiert. Den Berichten zufolge handelte es sich dabei um Ausbeutung, unzureichende Entlohnung, fehlende soziale Absicherung und schlechte Wohnverhältnisse. In den Medien wurde daraufhin behauptet, dass Borealis bereits zwei Monate zuvor über diese massiven Menschenhandelspraktiken informiert worden sei. Die internen Prüfungen von Borealis ergaben, dass ein Mitarbeiter von Borealis im Mai 2022 über einen privaten Social-Media-Kanal zum ersten Mal von Vorwürfen sozialer Missstände in Bezug auf einen IREM-Mitarbeiter erfahren hatte, woraufhin dieser Vorfall der belgischen Sozialinspektion gemeldet wurde.

Borealis toleriert keinerlei Missbrauch und setzt strenge Maßnahmen, um die damit verbundenen Risiken zu mindern. Nachdem Borealis über die mutmaßlichen Menschenhandelspraktiken informiert worden war, wurden sofort folgende Maßnahmen gesetzt:

- ▶ Borealis bot im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten finanzielle Unterstützung an, um den verantwortlichen Organisationen zu helfen und den Betroffenen physische und psychische Unterstützung, eine sichere Unterkunft, Hilfe bei der Erlangung einer offiziellen Arbeitserlaubnis oder auf Wunsch auch einen Ortswechsel zu ermöglichen.
- ▶ Die Untersuchungen durch die lokalen Behörden wurden uneingeschränkt unterstützt, und alle gewünschten Informationen wurden den Behörden in vollem Umfang zur Verfügung gestellt.
- ▶ Borealis richtete ein Krisenmanagementteam unter der Leitung des zuständigen Vorstandsmitglieds Philippe Roodhooft ein, führte gründliche interne Kontrollen durch, veranlasste Prüfungen und Inspektionen bei anderen Vertragsunternehmen und ergriff zusätzliche Maßnahmen, um das Geschäftsverhalten seiner Vertragsunternehmen künftig besser überwachen und etwaige Missstände frühzeitig ansprechen zu können.
- ▶ Borealis forderte zudem interne und externe Stakeholder:innen dazu auf, die Ethik-Hotline von Borealis zu nutzen, über die auch Betroffene ihre Anliegen melden können. Alle Meldungen, die über diese Hotline eingehen, werden mit höchster Priorität und im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen bearbeitet.
- ▶ Borealis setzte sofort alle Verträge mit IREM aus und kündigte diese später auf, da gegen die grundlegenden Vertragsgrundsätze verstoßen worden war. Nach sorgfältiger Abwägung vergab Borealis einen Großteil der verbleibenden Arbeiten an das Bauunternehmen Ponticelli und führte zudem gründliche soziale Kontrollen auf der Kallo-Baustelle ein, um den nötigen Respekt und die nötige Wertschätzung für die dort tätigen Arbeiter:innen zu gewährleisten. Ab Oktober 2022 wurden die Arbeiten auf der Baustelle schrittweise intensiviert.
- ▶ Borealis hat die neue Position des:der Group Social Compliance Manager geschaffen, der:die direkt an den:die Group Compliance & Ethics Officer berichtet und für die Überwachung des ordnungsgemäßen und legalen Geschäftsgebarens der Vertragspartner:innen von Borealis und aller anderen Partner:innen entlang der Lieferkette verantwortlich ist. Diese Funktion arbeitet eng mit Kolleg:innen aus den Bereichen Compliance, Beschaffung und interne Revision zusammen. Darüber hinaus ist ein lokaler Social Compliance Manager in Kallo für Audits, Stichproben, Untersuchungen, Due-Diligence-Prüfungen und Vertragsprüfungen zuständig.
- ▶ Borealis hat seine „Speak-up“-Kampagne intensiviert, um zum Melden von vermutetem oder beobachtetem Fehlverhalten zu ermutigen. Die Kampagne richtet sich speziell an die Beschäftigten von Vertragsunternehmen, die aufgefordert werden, sich im Falle eines solchen Fehlverhaltens direkt an Borealis zu wenden.
- ▶ Die Prozesse im Zusammenhang mit Sicherheitsprüfungen, Due-Diligence-Verfahren sowie der Überwachung von Partner:innen entlang der Lieferkette wurden optimiert und umfassen nun auch erweiterte Sorgfaltspflichten für Vertragsunternehmen, die Personal an Standorte von Borealis entsenden.
- ▶ Es wurden zusätzliche Schulungen durchgeführt, um das Bewusstsein der internen Projektteams und der Vertragsunternehmen zu schärfen und die aufgedeckten Probleme in Angriff zu nehmen.

Der OMV Konzern ist stets bestrebt, sich zu verbessern, und setzt sich nachdrücklich dafür ein, seine Prozesse und Maßnahmen zur Verhinderung von Fehlverhalten und einer Missachtung der Menschenrechte von Arbeitnehmer:innen in der Lieferkette weiter zu stärken:

Auf Konzernebene analysierten wir die HSSE- und Vergaberichtlinien für das Kontraktorenmanagement und erstellten eine detaillierte Checkliste zur Einhaltung der Menschenrechte, die an den Standorten verwendet werden kann. Das überarbeitete E-Learning zum Thema Menschenrechte bezieht sich speziell auf die Menschenrechte in Geschäftsbeziehungen, und die neue Menschenrechts-Grundsaterklärung des OMV Konzerns beschreibt unser Engagement für Menschenrechte in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Geschäftspartner:innen im Einklang mit den branchenüblichen Best Practices und internationalen Standards. Wir haben eine Überarbeitung unseres Code of Conduct eingeleitet, die 2023 abgeschlossen sein wird. Auf lokaler Ebene wurden einzelne Überwachungsinitiativen umgesetzt, um die Einhaltung der Menschenrechte durch unsere Geschäftspartner:innen sicherzustellen. Dazu gehörten stichprobenartige Kontrollen und HSSE-Begehungen, die Einbeziehung von Menschenrechten in die Besprechungen zur Servicequalität und in die Bewertungskriterien für unsere Vertragsunternehmen, die Bestätigung der Anmeldung von Mitarbeiter:innen von Vertragsunternehmen bei den örtlichen Arbeitsämtern, die eingehende Prüfung von Rahmenverträgen und die verstärkte Förderung unserer Schulungsangebote zum Thema Menschenrechte. Darüber hinaus entwickelten alle Geschäftsbereiche kurz- und mittelfristige Pläne zur Intensivierung des Menschenrechtsmanagements in den Beziehungen zu Vertragsunternehmen.

Die OMV Petrom hat eine Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen aus den Abteilungen Compliance, Einkauf, HSE, Nachhaltigkeit, HR und Recht eingerichtet und einen Plan zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen für die Standorte der OMV Petrom entwickelt – beides mit dem Ziel, das Menschenrechtsmanagement in unseren Geschäftsbeziehungen zu intensivieren. Zu den Maßnahmen gehören die Thematisierung der Menschenrechte in den vierteljährlichen Meetings mit den Vertragsunternehmen, Sensibilisierungskampagnen für unsere eigenen Mitarbeiter:innen und unsere Vertragsunternehmen sowie die Schulung der HSSE-Auditor:innen zum Thema Menschenrechte.

Die SapuraOMV hat einen Plan mit kurz- und langfristigen Maßnahmen zur Verbesserung unserer Menschenrechtsleistung in den Geschäftsbeziehungen entwickelt. Er umfasst Themen wie Verträge und Arbeitsgenehmigungen, Löhne, Arbeits- und Ruhezeiten, Arbeitsbedingungen und Wohnverhältnisse, Zugang zu Beschwerdemechanismen und Schulungen bei Vertragsunternehmen.

Maßnahmen im Jahr 2022

- 0 Fälle von Kinderarbeit
- 0 Fälle von Zwangsarbeit³¹
- 0 Verstöße gegen Rechte indigener Bevölkerungsgruppen
- 35 eingegangene Menschenrechtsbeschwerden, davon 30 externe und 5 interne (0 bestätigte Verletzungen)
- 94% der Mitarbeiter:innen mit Tarifverträgen

Neben der Veröffentlichung einer neuen Menschenrechts-Grundsaterklärung und der Einführung eines neuen E-Learning-Kurses zu diesem Thema konzentrierten wir uns im Jahr 2022 auf eine konsequentere Umsetzung der Menschenrechtsbewertungen bei bestehenden Assets mit hohem Risiko und neuen Projekten. Bei der OMV Libyen wurde im Dezember 2022 ein Human Rights Self-Assessment eingeleitet, das im ersten Quartal 2023 abgeschlossen sein wird.

Die OMV Petrom hat die Voraussetzungen geschaffen und erste Schritte unternommen, um den Fokus auf Menschenrechtsthemen weiter zu verstärken – sowohl innerhalb des eigenen Unternehmens und dessen Belegschaft als auch entlang der Lieferkette. Die Menschenrechte wurden in das Audit des HSSE-Managementsystems eines unter Vertrag stehenden Abfallentsorgungsunternehmens miteinbezogen. Dabei hatte sich die Menschenrechtsexpertin des Unternehmens hauptsächlich im Hinblick auf die Entlohnung der Arbeitnehmer:innen, die Arbeitsbedingungen, die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die vorhandenen Beschwerdemechanismen eingebracht. Im Rahmen dieses Pilotprojekts konnten wir die Strategien für die 2023 geplante Einführung kombinierter HSSE- und Menschenrechtsaudits bei ausgewählten Lieferant:innen sowie gezielter Stichproben in Bereichen, in denen die Risiken als höher eingeschätzt werden, weiter optimieren.

Im Jahr 2022 untersuchte Borealis im Rahmen seines laufenden Due-Diligence-Prozesses in Bezug auf Menschenrechte die amerikanischen Standorte der Borealis Compounds Inc. (BCI). Der abschließende Bericht, der von einem externen Rechtsberater geprüft wurde, kommt zu dem Schluss, dass die BCI-Belegschaft über ein grundlegendes Bewusstsein für die Anforderungen der Menschenrechte in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht und den Menschenrechtsrichtlinien der Borealis Gruppe verfügt. Empfohlene Maßnahmen sind die Fortführung des regelmäßigen Dialogs mit dem Management über Menschenrechte und die Verpflichtung aller Mitarbeiter:innen,

³¹ 30 Beschwerden im Zusammenhang mit angeblichen Menschenhandelspraktiken durch das Vertragsunternehmen bzw. dessen Subunternehmen auf der Baustelle der Propan-Dehydrierungsanlage in Kallu, Belgien, beziehen sich auf Ausbeutung, unzureichende Entlohnung, fehlende soziale Absicherung und schlechte Wohnverhältnisse der Arbeiter:innen. Nach dem derzeitigen Stand der Ermittlungen gibt es jedoch keine Anhaltspunkte für Zwangsarbeitspraktiken im Sinne des IAO-Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit aus dem Jahr 1930.

im Jahr 2023 das E-Learning zum Thema Menschenrechte zu absolvieren, um das Bewusstsein für Menschenrechte zu stärken, die Abstimmung der Arbeitspraktiken mit den ILO-Normen sicherzustellen und die Position des:der Ethics Ambassador in Rockport im Jahr 2023 zu besetzen.

In Malaysia hat der Vorstand der SapuraOMV eine eigene Richtlinie zur sozialen Verantwortung verabschiedet, die auch den Umgang mit Menschenrechten umfasst. Die SapuraOMV führte an allen Standorten (Kuala Lumpur, Miri in Sarawak, Labuan und Pasir Gudang in Johor) Menschenrechtsschulungen für alle Mitarbeiter:innen und die wichtigsten Vertragsunternehmen durch. Insgesamt 216 eigene Mitarbeiter:innen und 36 Beschäftigte von Vertragsunternehmen nahmen daran teil.

Die SapuraOMV hat auch einen Online-Kurs zu diesem Thema entwickelt, der seit November 2022 angeboten wird. Ein Human Rights Self-Assessment des wichtigsten Vertragsunternehmens der SapuraOMV für das Jerun-Projekt in Pasir Gudang, Johor, wurde eingeleitet und im September 2022 abgeschlossen.

Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir die folgenden Maßnahmen ergreifen, um unseren Ansatz zum Schutz der Menschenrechte weiter zu verbessern:

- ▶ Im Jahr 2023 werden wir unsere Bemühungen fortsetzen, unter anderem durch regelmäßige Schulungen und eine Sensibilisierungskampagne für Mitarbeiter:innen. Wir werden unser neues E-Learning-Tool zum Thema Menschenrechte weiterhin aktiv bewerben und (virtuelle) Präsenzs Schulungen für bestimmte Zielgruppen anbieten. Borealis wird das neue E-Learning-Tool zum Thema Menschenrechte ab 2023 für seine Mitarbeiter:innen anbieten.
- ▶ Wir beabsichtigen, Bewertungen von nicht operativen Assets mit hohem Risiko durchzuführen, um die Auswirkungen unserer Geschäftspraktiken auf die Menschenrechte zu identifizieren und einzudämmen.
- ▶ Im Jahr 2023 planen wir eine Überprüfung unseres Managementsystems für Menschenrechte. Unter anderem werden wir unseren Due-Diligence-Prozess sowie die Menschenrechtsmatrix an die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Menschenrechte im geschäftlichen Kontext anpassen.
- ▶ In den nächsten Jahren werden wir weiter daran arbeiten, Borealis in unser Arbeitsrechtsmanagement zu integrieren, was auch den Prozess der Risikobewertung einschließt. Wir werden uns weiterhin eingehend mit den jüngsten Entwicklungen in der Arbeitswelt befassen, insbesondere im Hinblick auf Digitalisierung und Flexibilisierung.
- ▶ Wir werden unsere Arbeit an der Integration der Themen Klimawandel und gerechter Übergang („Just Transition“) zu einer umweltverträglichen Wirtschaft in das Managementsystem für Menschenrechte der OMV unvermindert fortsetzen.



Ziel bis 2025

- ▶ Schulung aller Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns in Menschenrechten

Ziel bis 2030

- ▶ Durchführung von Menschenrechtsbewertungen an allen Standorten des OMV Konzerns mit hohen Menschenrechtsrisiken und Entwicklung von Aktionsplänen alle 5 Jahre³²

³² Mithilfe externer Berater:innen durchgeführte Menschenrechtsbewertungen für Länder mit hohem, höchstem kontrollierbarem oder No-go-Risiko

Stand 2022

- ▶ 52% der Mitarbeiter:innen wurden in Menschenrechten geschult.³³ Im Jahr 2022 absolvierten 4.170 Mitarbeiter:innen den E-Learning-Kurs zu Menschenrechtsthemen. 105 Mitarbeiter:innen nahmen an einer (virtuellen) Präsenzschiulung zu Menschenrechtsfragen teil.
- ▶ 4 durchgeführte Bewertungen in den letzten 5 Jahren³⁴

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung

8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldat:innen, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen

8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer:innen, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern

16.1 Alle Formen der Gewalt und die gewaltbedingte Sterblichkeit überall deutlich verringern

Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Wesentliches Thema: Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Aktives Engagement für die Vielfalt des Denkens und der Erfahrungen, Gewährleistung von Chancengleichheit für alle und Pflege eines Umfelds, das von Respekt und psychologischer Sicherheit geprägt ist, damit sich alle Mitarbeiter:innen voll entfalten können

Relevanter GRI

- ▶ GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

NaDiVeG

- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs



Vielfalt ist eine enorme Stärke, die wir aktiv nutzen, um einen Unternehmenswert zu schaffen. Wir sind davon überzeugt, dass kulturell vielfältige Teams kreativer, einflussreicher und kompetenter sind und dadurch breitere Perspektiven, Ideen und Möglichkeiten finden können.

Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity, and Inclusion; DEI) haben eine starke Wirkung auf Menschen und Teams, verbessern das Engagement und die Arbeitszufriedenheit und tragen direkt zur Prosperität und Nachhaltigkeit des Konzerns bei.

³³ Diese Zahl umfasst Schulungen einer Dauer von mindestens 30 Minuten, die zwischen 2016 und 2022 stattfanden. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass Mitarbeiter:innen, die im Zeitraum 2016 bis 2022 eine Menschenrechtsschulung absolvierten, aber vor dem 31. Dezember 2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, in der endgültigen Zahl der geschulten Mitarbeiter:innen nicht berücksichtigt wurden. Im Jahr 2022 wurden 2.798 Schulungsstunden zu Menschenrechten abgehalten. Compliance- und Menschenrechtsschulungen für Mitarbeiter:innen von Borealis sind in den Schulungszahlen nicht enthalten, da der Abschnitt über Menschenrechte keine 30 Minuten dauerte, sodass diese Schulungen nicht zur Zielerreichung gezählt werden.

³⁴ Die Daten umfassen Menschenrechtsbewertungen in Ländern mit erhöhtem Menschenrechtsrisiko. Länderprüfungen und Bewertungen in Ländern mit mittlerem oder geringem Menschenrechtsrisiko sind nicht berücksichtigt.



Unsere DEI-Vision basiert darauf, dass wir uns nur dann zu einer Organisation entwickeln können, die unsere Unterschiede zu schätzen weiß, wenn wir unsere vielfältigen Denkansätze und Erfahrungen als Katalysator für Wachstum und Kreativität nutzen. Wir werden aktiv an der Beseitigung von Hindernissen arbeiten, damit alle Mitarbeiter:innen die gleichen Chancen haben, um sich zu entwickeln und zum Erfolg unserer Unternehmen beizutragen. Wir werden eine Kultur des Vertrauens und des Respekts etablieren, indem wir gemeinsam einen inklusiven und sicheren Raum schaffen, in dem jede Person authentisch und ganz sie selbst sein kann.

Der OMV Konzern erweitert daher seinen DEI-Fokus auf ein breiteres Spektrum von Diversitätsaspekten, wie etwa Alter, Nationalität und Ideenvielfalt. Letztlich geht es uns darum, alle Formen der Vielfalt in der Belegschaft zu fördern und zu unterstützen. So wollen wir ein von Respekt geprägtes Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeiter:innen wertgeschätzt werden. Das bedeutet, eine inklusive Kultur zu etablieren, in der für alle Menschen die gleichen Chancen und das gleiche Maß an wahrgenommener Sicherheit vorhanden sind, um sich unterstützt zu fühlen und erfolgreich zu sein, unabhängig von ihrem Hintergrund (z.B. Nationalität, Geschlecht, Alter, soziale Stellung und Gesundheit).

Spezifische Richtlinien und Commitments

Wie in unserem Code of Conduct festgeschrieben, darf es gegenüber Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen keinerlei Form von Diskriminierung aufgrund ihres Alters, ihrer Abstammung, ihres Glaubens oder ihrer Religion, ihrer Hautfarbe, ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer politischen oder sonstigen Überzeugungen, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder ihres Familienstands geben. Wir haben auch eine konzernweite „People & Culture“-Ethikrichtlinie ausgearbeitet, die unsere klare Haltung zur Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz näher erläutert. Im Einklang mit dieser Richtlinie wollen wir konzernweite Beschwerdeverfahren und Untersuchungsgrundsätze für diesbezügliches Fehlverhalten schaffen.

Der Grundsatz der Chancengleichheit wird im Rekrutierungsprozess genauestens beachtet. Zur Förderung der Geschlechtervielfalt spiegelt unsere Einstellungspolitik unser Commitment zu Chancengleichheit wider: Für jede Position kommt mindestens eine Frau in die engere Auswahl. Geschlechtergleichstellung ist eines der Diversitätskriterien, nach denen wir die Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder auswählen. Darüber hinaus fördern wir die Entgeltgleichheit auf allen Karrierestufen, indem wir beispielsweise einheitliche Eintrittsgehälter festlegen, die jedes Jahr überprüft und entsprechend an die Marktgegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Governance

Die Verantwortung für das Thema Diversität ist auf höchster Ebene verortet, da das Erreichen unserer Diversitätsziele an die ESG-Ziele im Long-Term Incentive Plan (LTIP) der Vorstandsvergütung geknüpft ist.

Für die Umsetzung der Strategie des OMV Konzerns im Hinblick auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion ist die Abteilung People & Culture (P&C) verantwortlich. Mehr über P&C finden Sie im Abschnitt [Mitarbeiter:innen](#).

Um an unserer DEI-Strategie zu arbeiten und die in unserer Roadmap festgelegten Meilensteine zu erreichen, wurde 2022 ein Governance-Team gebildet, das sich aus Vertreter:innen der Abteilungen P&C und Kommunikation sowie aus Mitgliedern des Vorstands/Topmanagements zusammensetzt. Darüber hinaus wurde im Rahmen von DEI-Workshops ein Freiwilligenteam aus Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns gebildet, das uns dabei hilft, unsere DEI-Ziele zu erreichen. Das Freiwilligenteam unterstützt unsere Aktionen, indem es die Initiativen in den eigenen Reihen fördert, der DEI-Gemeinschaft eine Stimme gibt und deren Sichtbarkeit erhöht.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Wir haben Diversitätsziele in unseren Personalprozessen, wie etwa Rekrutierung, Talent- und Nachfolgeplanung, Lernen und Führungskräfteentwicklung, verankert. Wenn die Qualifikationen gleich sind, werden Frauen vorrangig behandelt, wenn es darum geht, Toptalente zu identifizieren. Um unsere Pipeline an diversen Führungskräften zu stärken, haben wir die folgenden Maßnahmen eingeführt:

- ▶ Angebot von weiterführendem Mentoring für Frauen
- ▶ Start des SHEnergy-Programms zur Entwicklung von weiblichen Führungskräften
- ▶ Abhaltung von Gesprächsrunden zum Thema Karriereplanung in allen Geschäftsbereichen des OMV Konzerns mit dem Ziel, begabten Mitarbeiterinnen mehr Sichtbarkeit zu verschaffen und ein besseres Verständnis für ihren Unterstützungsbedarf und ihre individuellen Karrierepläne zu entwickeln
- ▶ Unterstützung der Führungskräfte bei der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, indem wir dies zu einem Teil unserer Führungskompetenzen und der Leistungsbeurteilung von Führungskräften machen
- ▶ Behandlung des Problems der unbewussten Voreingenommenheit in unseren Leadership-Programmen (im weitesten Sinne, d.h. nicht nur in Bezug auf das Geschlecht, sondern auch in Bezug auf den Generationenaspekt, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Herkunft usw.)

- ▶ Angebot von Schulungen für Vorstellungsgespräche als Teil unserer neuen Führungskräfte Trainings mit dem Ziel, verhaltensbasierte Interviewtechniken zu vermitteln, beispielsweise wie unbewusste Voreingenommenheit überwunden werden kann und wie sich Vorstellungsgespräche besser strukturieren lassen
- ▶ Einbeziehung des Kriteriums der Internationalität bei der Bewertung von Kandidat:innen bei der Rekrutierung von Führungskräften

Die zunehmende Diversität der Mitarbeiter:innen (z.B. in Bezug auf Geschlecht, Generationen und Internationalität) in Führungspositionen bei der OMV bestätigt die Wirksamkeit des Dialogs und der laufenden Aktivitäten.

Maßnahmen im Jahr 2022

29,6% mehr Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021

49% der Teilnehmenden an den Programmen zur Entwicklung von Führungskräften waren 2022 weiblich.³⁵

Wir entwickeln kontinuierlich neue Initiativen und Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Vielfalt und Chancengleichheit im OMV Konzern. Im Jahr 2022 wurden unter anderem folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ Ende 2021 fand eine Mitarbeiterbefragung zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion statt. Damit konnte der OMV Konzern die Kultur des Hörens auf ungehörte Stimmen in unserem Unternehmen weiter stärken und Feedback von Mitarbeiter:innen zu Vielfalt, Chancengleichheit und einem inklusiven Arbeitsumfeld im Unternehmen sammeln. Die Ergebnisse der Umfrage spielten eine wesentliche Rolle bei der Ausarbeitung der neuen konzernweiten OMV Strategie 2030 zur Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion, die 2022 auf den Weg gebracht wurde.
- ▶ Die OMV setzt sich für Chancengleichheit und eine faire Behandlung aller Mitarbeiter:innen ein und duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Art. Im Einklang mit unserem Bekenntnis zu Gleichberechtigung und Gleichbehandlung begannen wir 2022 mit der Ausarbeitung einer formellen Antidiskriminierungsrichtlinie, die im Jahr 2023 in Kraft tritt.
- ▶ Am Internationalen Frauentag stehen die Gleichstellung und die Rechte der Frauen weltweit im Mittelpunkt. Im Jahr 2022 lautete das Motto #BreakTheBias (Stoppt die Voreingenommenheit!). Es sollte den Blick auf Vorurteile lenken, die der Gleichstellung von Frauen noch immer im Wege stehen. Die OMV unterstützt diesen Ansatz voll und ganz und organisierte daher im März 2022 verschiedene Veranstaltungen. Dazu zählten unter anderem die Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der DEI-Blitzumfrage. Als Gastrednerin trat die Profifußballerin Victoria Schnaderbeck (österreichische Fußballnationalmannschaft der Frauen) auf.
- ▶ Im Frühjahr 2022 führte der OMV Konzern ein Programm speziell für werdende Eltern ein: das „New Parent Program“. Im Rahmen dieses Programms erfahren künftige Eltern alles Wissenswerte über die Planung der Elternzeit, den Wiedereinstieg in den Beruf, die mit Teilzeitmodellen verbundenen finanziellen Aspekte usw. Das Programm umfasst zwei Workshops (Planung der Elternzeit und Vorbereitung der Rückkehr in den Beruf) und richtet sich gleichermaßen an Männer und Frauen, die vor einer Elternschaft stehen. Begleitend zu den Workshops werden verschiedene Vorträge angeboten, in denen interne und externe Gastredner:innen ihre Expertise und ihre eigenen Erfahrungen als berufstätige Eltern vermitteln.
- ▶ Im Oktober 2022 wurde der „DEI Awareness Month“ zur Schärfung des Bewusstseins für Diversität, Gleichstellung und Inklusion begangen. In verschiedenen Veranstaltungen wurden Schwerpunktthemen behandelt, die in der DEI-Umfrage von 2021 ermittelt worden waren (Gender, Generationen, Elternschaft, Behinderungen und unbewusste Voreingenommenheit). Zu Beginn des Monats drehte sich alles um das Thema Geschlechtergleichstellung. Im Anschluss an ein Theaterstück, das auf der faszinierenden Biographie von Margarethe Ottilinger basiert, der ersten Frau im Vorstand der OMV, fand eine Podiumsdiskussion über weibliche Vorbilder statt. In seinem Hauptvortrag befasste sich der Futurist und Trendwatcher Tom Palmaerts mit der Generationenfrage. Er sprach über unterschiedliche Denkweisen und das spezifische Verhalten verschiedener Generationen. Bei der nächsten Veranstaltung thematisierten Gastredner:innen von der OMV, der OMV Petrom und von Borealis die Herausforderungen, mit denen Eltern am Arbeitsplatz konfrontiert sind. Die Informationsveranstaltung zum Thema Behinderung diente dem Ziel, Mitarbeiter:innen und Entscheidungsträger:innen über ein integratives Arbeitsumfeld zu informieren und Best-Practice-Beispiele vorzustellen. Zum Abschluss des Monats fand eine Podiumsdiskussion über unbewusste Vorurteile statt, an der Vorstandsmitglieder

³⁵ Daten ohne Borealis

der OMV, der OMV Petrom und von Borealis teilnahmen.

Ausblick

Im Jahr 2023 werden wir uns zur Erreichung der in unserer „People & Culture“-Strategie 2030 festgelegten Ziele auf folgende Initiativen konzentrieren:

- ▶ Regelmäßige Berichterstattung zur Altersverteilung, um Lücken zu erkennen und die generationenübergreifende Zusammenarbeit zu fördern
- ▶ Integration von DEI in Führungsprogramme
- ▶ Einführung einer Ethik- und Antidiskriminierungsrichtlinie und Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens
- ▶ Erstellung einer Roadmap zur besseren Unterstützung von Mitarbeiter:innen mit besonderen Bedürfnissen
- ▶ Einrichtung eines globalen DEI-Gremiums
- ▶ Darüber hinaus verpflichten wir uns, Kriterien wie Geschlecht, Alter, Hintergrund der Mitarbeiter:innen, Dienstalter und Gehaltsgleichstellung laufend zu beobachten, um eine faire Behandlung und Chancengleichheit auf allen Karrierestufen zu gewährleisten. Im Jahr 2023 werden wir erstmals den Gender-Pay-Gap für den gesamten OMV Konzern messen.



Ziele bis 2025

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene³⁶ auf 25%
- ▶ Beibehaltung des hohen Anteils von mindestens 75% an Executives mit internationaler Erfahrung³⁷

Ziele bis 2030

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene auf 30%
- ▶ Mindestens 20% weibliche Vorstandsmitglieder³⁸ (Stretch-Ziel: 30%)
- ▶ Erhöhung des Anteils der internationalen Führungskräfte³⁹ auf 65%
- ▶ Aufrechterhaltung eines Anteils von mindestens 75% an Executives mit internationaler Erfahrung
- ▶ Verstärkte Unterstützung für Mitarbeiter:innen mit besonderen Bedürfnissen an unseren Hauptstandorten

Stand 2022

- ▶ Frauen auf Führungsebene: 21,6%
- ▶ Weibliche Vorstandsmitglieder: 21,4%⁴⁰
- ▶ Internationale Führungskräfte: 59,5%
- ▶ Executives mit internationaler Erfahrung: 67,4%
- ▶ Roadmap bis 2030 mit detaillierten Initiativen für 2023 und 2024 erstellt

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

5.1 Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden

5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen

8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen

10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern

³⁶ Führungsebene: Executives und fortgeschrittene Karrierestufe

³⁷ Internationale Erfahrung = drei oder mehr Jahre Arbeitsaufenthalt im Ausland. Executives sind in diesem Fall Senior Vice Presidents.

³⁸ Unter Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder der OMV, der OMV Petrom und von Borealis

³⁹ „International“ bezeichnet in diesem Fall nicht österreichische Staatsangehörige.

Mitarbeiter:innen

Wesentliches Thema: Mitarbeiter:innen

Schaffung sicherer Arbeitsplätze und guter Arbeitsbedingungen, insbesondere durch die Förderung von Fertigkeiten

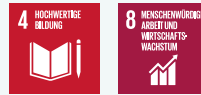
Relevante GRIs

- ▶ GRI 401: Beschäftigung 2016
- ▶ GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

NaDiVeG

- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs



Nach der Bekanntgabe der Strategie 2030 des OMV Konzerns wurden alle Human-Resources-(HR)Funktionen konzernweit in People & Culture (P&C) umbenannt. Ziel dieser Abteilung ist es, die Strategie 2030 des OMV Konzerns in vollem Umfang zu unterstützen, indem zentrale Aspekte priorisiert werden, die es uns ermöglichen, das volle Potenzial unserer Organisation zu entfalten. Der neue Name verweist auf Ziel und Zweck der Abteilung und macht deutlich, dass Menschen und Kultur entscheidend sind, um die in unserer Strategie festgelegten Ziele zu erreichen. Durch die zentrale Botschaft „People make it happen“ wird nicht nur eine positivere Arbeitsumgebung geschaffen, in der sich unsere Mitarbeiter:innen entfalten können, sondern sie sorgt auch dafür, dass sie ihre Fähig-

keiten weiterentwickeln und so den Anforderungen unseres dynamischen Geschäfts gerecht werden können.

Wir haben eine neue „People & Culture“-Strategie entwickelt, die die Transformation der OMV uneingeschränkt unterstützt. Im Zentrum dieser neuen Strategie steht unser Purpose, „Re-inventing essentials for sustainable living“. Wir haben vier strategische Schwerpunkte entwickelt: „Employee Experience“, „Growing Talent“, „Organizational Evolution“ und „New Ways of Working“. Sie alle werden durch eine solide Basis transformationaler Führungskompetenzen („Transformational Leadership“) unterstützt, die von unseren Führungskräften gelebt werden.

„People & Culture“-Strategy

PEOPLE MAKE IT HAPPEN



Employee Experience

- **Wir schaffen ein positives Mitarbeitererlebnis.** Bei uns können alle ihr Bestes geben und etwas bewirken.
- **Wir fördern Wohlbefinden und Engagement.** Schaffung eines inklusiven und sinnerfüllten Arbeitsumfelds.



Growing Talent

- **Wir gewinnen und entwickeln Talente und fördern Vielfalt und Mobilität.** Durch Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen unterstützen wir konzernweit nachhaltige Performance.
- **Wir stärken Führungskompetenzen und ermuntern zu selbstständigem Lernen.** So ermöglichen wir operative Exzellenz und erreichen unsere Ziele in Bezug auf Transformation und Wachstum.



Powered by
Transformational
Leadership

New Ways of Working

- **Wir setzen auf neue gemeinsame und individuelle Arbeitsweisen.** Unsere leistungsstarke Unternehmenskultur unterstützt die sich wandelnden Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen und unserer Organisation.
- **Wir übernehmen Verantwortung und fördern eine offene Gesprächskultur.** Aufbau einer vertrauensvollen Atmosphäre, die den Weg für Verbesserungen und Innovationen ebnet.

Organizational Evolution

- **Wir machen unsere Struktur, unsere Kompetenzen und unsere Unternehmenskultur zukunftssicher.** Die Grundlage dafür schafft eine anpassungsfähige, innovative und widerstandsfähige Organisation.
- **Wir fördern organisatorische Effektivität.** Sicherstellung schlanker Prozesse, effizienter Schnittstellen und digitaler Lösungen.

⁴⁰ Daten zum 31. Dezember 2022. Die Daten inkludieren die Vorstände der OMV, der OMV Petrom und von Borealis. Der Rückgang gegenüber 2021 (26,7%) ist darauf zurückzuführen, dass der Vorstand der OMV im Jahr 2022 mehrheitlich mit 5 Mitgliedern, davon einer Frau, besetzt war. Elena Skvortsova verließ den Vorstand am 31. Oktober 2022. Im Februar 2023 gewann die OMV mit Daniela Vlad wieder ein weibliches Vorstandsmitglied. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts betrug der Anteil somit wieder 26,7%.



Die Zusammenstellung und die Bindung eines talentierten und qualifizierten Teams von Mitarbeiter:innen für internationales und integriertes Wachstum sind entscheidend für den Erfolg unserer Konzernstrategie. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeiter:innen lernen, wachsen, zusammenarbeiten, sich vernetzen und ein sicheres und gesundes Leben führen können. Die wesentlichen Verpflichtungen der OMV gegenüber ihren Mitarbeiter:innen sind in unserem Verhaltenskodex, dem Code of Conduct, detailliert beschrieben. Dazu gehören die Förderung von Weiterbildung und Entwicklung sowie die Schaffung eines Umfelds, in dem sich alle – im Einklang mit unseren Geschäftsanforderungen – beruflich weiterentwickeln und ihre persönlichen Ziele verwirklichen können.

Governance

Die P&C-Abteilung des OMV Konzerns deckt folgende Themenbereiche ab:

- ▶ Rekrutierung von Talenten
- ▶ Organizational Effectiveness, insbesondere Talentmanagement, Entwicklung von Führungskräften, Weiterbildung und Entwicklung usw.
- ▶ Personalwesen, einschließlich Gehaltsabrechnung und Personalverwaltung sowie Arbeitsrecht und Arbeitsverträgen
- ▶ Entlohnung und globale Entsendungen
- ▶ Koordinierung der HR-Aktivitäten der verschiedenen Geschäftsbereiche und Länder, in denen wir tätig sind, durch P&C-Vertreter:innen

Der organisatorische Aufbau der lokalen P&C-Abteilungen in den verschiedenen Ländern orientiert sich an den Grundsätzen der Zweckmäßigkeit, größtmöglichen Effizienz und Erzielung bestmöglicher Synergien. Wir fördern den strategischen Austausch von Talenten zwischen der OMV und Borealis, um Mitarbeiter:innen zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten und die Entwicklung neuer Fähigkeiten zu unterstützen.

Das P&C-Führungsteam des OMV Konzerns berichtet direkt an den:die Senior Vice President P&C des OMV Konzerns. Die VPs der P&C-Abteilungen von Borealis und der OMV Petrom berichten funktional an den:die SVP P&C des OMV Konzerns. Der:die SVP berichtet direkt an den CEO.

Gewinnung und Bindung von Talenten

Der Aufbau und Erhalt von Talenten für internationales Wachstum sind für den OMV Konzern maßgeblich. Eine effektive Nachfolgeplanung trägt zum Management des Business-Continuity-Risikos bei. Wie in unserem Code of Conduct beschrieben, strebt die OMV langfristige Arbeits-

verhältnisse an und ist bemüht, Menschen aus den Ländern zu beschäftigen, in denen wir tätig sind.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Rekrutierung von Talenten

Unsere Mitarbeiter:innen werden ausschließlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation, Eignung und Berufserfahrung ausgewählt. Intern konzentrieren wir uns auf Jobrotation, Beförderungen und Fortbildungsmaßnahmen, um Herausforderungen (z.B. die Transformation hin zu einem CO₂-armen Unternehmen) in Angriff zu nehmen, sowie auf innovative Lösungen zur Förderung unserer Belegschaft. Im OMV Konzern nutzen wir gemeinsame interne Job Boards, um unseren Mitarbeiter:innen ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Konzerns zu bieten.

Extern befassen wir uns verstärkt mit dem Aufbau von soliden Talent-Pipelines durch die Zusammenarbeit mit wichtigen Universitäten an unseren Standorten. Zusätzlich bieten wir Praktika und Ausbildungsprogramme an, die sich vorrangig auf die technischen und kaufmännischen Bereiche unseres Unternehmens konzentrieren. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, durch ein Angebot an Lehrlingsprogrammen und Praktika einen Talent-Pool aufzubauen. So entschieden sich in Rumänien im Jahr 2022 beispielsweise 24 Schüler:innen für die Teilnahme am Programm der Petrochemical School. Dabei handelt es sich um ein duales Ausbildungsprogramm, das von der OMV Petrom unterstützt wird. Die angehenden Petrochemiker:innen erhalten eine Fachausbildung im Bereich der Petrochemie und absolvieren Praktika in der Raffinerie Petrobrazi. Die Schüler:innen erhalten ein monatliches Stipendium von bis zu RON 700 von der OMV Petrom und RON 200 von der rumänischen Regierung. Nach Abschluss der dreijährigen Berufsausbildung (Qualifikation zum:zur Facharbeiter:in für die petrochemische Industrie) erwerben die Schüler:innen einen anerkannten Berufsabschluss und es besteht die Möglichkeit einer Beschäftigung in unserem Unternehmen. Die Petrochemical School ist ein Pilotprojekt, das für einen konstanten und kontinuierlichen Nachschub an gut ausgebildeten Fachkräften sorgt.

Um der oft negativen Wahrnehmung der Öl-, Gas- und Kunststoffindustrie entgegenzuwirken, ist es wichtig, die Öffentlichkeit und unsere Zielgruppen (z.B. aktuelle und mögliche künftige Mitarbeiter:innen) proaktiv über die Vorteile der von uns hergestellten Produkte ebenso zu informieren wie über die Herausforderungen in puncto Nachhaltigkeit und darüber, wie wir diesen begegnen. Durch unsere Präsenz auf YouTube, Instagram, Facebook und LinkedIn können wir potenziellen Kandidat:innen Einblicke in die Arbeitsweise im OMV Konzern zu geben. Auf diese Weise vermitteln wir ein Gefühl dafür, wie bei uns gearbeitet wird, und zeigen auf, dass ein Einstieg in unser



Unternehmen bedeutet, Teil der Lösung für eine nachhaltigere Zukunft zu sein.

Performance-Management und berufliche Entwicklung

Bei der OMV legen wir Wert auf eine Organisationsstruktur, die Verantwortlichkeiten und hierarchische Positionen klar und transparent definiert. Für eine erfolgreiche Karriereentwicklung haben wir für unsere Mitarbeiter:innen unternehmensweit gültige Karrierepfade etabliert, die die erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen für jede Position beschreiben.

Unser jährlicher Performance-Management-Prozess dient dazu, unsere Mitarbeiter:innen und unsere Führungskräfte durch strukturierte und systematische Planung von Leistung und persönlicher Entwicklung im Unternehmen zu unterstützen. Die Mitarbeiter:innen legen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Leistungs- und Entwicklungsziele fest, überprüfen die Fortschritte und evaluieren die Erfolge, wobei Mitarbeiter:innen letztendlich jährlich belohnt und anerkannt werden.

Im Rahmen der Leistungsbeurteilung und Nachfolgeplanung wird das Tool „Personal Impact x Potential“ genutzt, um strukturiertes Feedback zu geben. Führungskräfte evaluieren den „Personal Impact“ und das Potenzial ihrer Mitarbeiter:innen und identifizieren Nachfolger:innen für geschäftskritische Positionen. Basierend darauf wird ein Entwicklungsplan für Mitarbeiter:innen erstellt, damit sie die Fähigkeiten, die sie für ihre zukünftigen Aufgaben benötigen, stärken können.

Entlohnung

Zur bestmöglichen Förderung und Unterstützung der OMV Strategie sind wir bestrebt, Vergütungs- und Leistungspakete zu bieten, die auf den relevanten Arbeitsmärkten in der Öl-, Gas- und Chemieindustrie wettbewerbsfähig sind. Um dies sicherzustellen, führen wir jährliche Vergütungsüberprüfungen durch.

Wir beobachten ständig Markttrends und internationale Best-Practice-Modelle, um hoch qualifizierte Talente aus aller Welt für uns zu gewinnen, zu motivieren und an unser Unternehmen zu binden. Das Grundgehalt der Mitarbeiter:innen wird nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer marktüblichen Vergütungsstruktur festgelegt. Dabei werden die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Tarifvereinbarungen eingehalten. Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair und auf die Position und Expertise der Mitarbeiter:innen zugeschnitten. Darüber hinaus fördert die OMV die Entgeltgleichheit auf allen Karrierestufen. Dies erfolgt beispielsweise durch die Festlegung einheitlicher Eintrittsgehälter, die jedes Jahr überprüft und entsprechend an die Marktgegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Die OMV strebt nach langfristigen Arbeitsverhältnissen. Durch klar definierte Methoden und Prozesse stellen wir eine faire und objektive Bewertung von Positionen sicher, die über alle Bereiche und Länder hinweg einheitlich ist und von externen Berater:innen für bestimmte Funktionen validiert wird. Das Ergebnis der Bewertung bildet die Grundlage der Vergütungsentscheidungen für alle Mitarbeiter:innen. Die Vergütung umfasst eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und variablen monetären und nicht monetären Bestandteilen.

Im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Prozesses werden die Unternehmensziele, einschließlich der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen (z.B. HSSE, Reduktion von THG-Emissionen, Diversität), an die Mitarbeiter:innen in den jeweiligen Abteilungen weitergegeben. Diese Ziele fließen in die jährliche Evaluierung ein und sind damit auch für den Jahresbonus von Belang. Zusätzlich werden individuelle monetäre und nicht monetäre Vergütungen für außerordentliche Leistungen gewährt.

Darüber hinaus werden die Zusatzleistungen in jedem Land, in dem die OMV tätig ist, individuell zugeschnitten und entsprechen somit den Bedürfnissen der lokalen Beschäftigten. Abhängig von den lokalen Bedingungen können Zusatzleistungen Folgendes umfassen: Pensionspläne, subventionierte Betriebsrestaurants, Gesundheitszentren, Kindergärten, Sommercamps für Kinder und Jubiläumsgelder.

Bindung von Talenten und Entwicklung von Führungskräften

Eine der Prioritäten unserer „People & Culture“-Strategie ist die Stärkung von Führungskompetenzen. Wir achten darauf, dass sich unsere Führungskräfte laufend weiterbilden und -entwickeln. Zu diesem Zweck haben wir Leadership-Programme eingerichtet. Diese Programme unterstützen sowohl Mitarbeiter:innen, die neue Führungsaufgaben übernehmen, als auch aktuelle Führungskräfte, die ihre Grundkenntnisse in der Mitarbeiterführung auffrischen wollen. Zudem bieten wir Mentoring an, um Mitarbeiter:innen in wichtigen Karrierefragen zu beraten.

Mitarbeiterengagement

Über Initiativen wie Blitzumfragen oder Veranstaltungen, bei denen Mitglieder des Vorstands bzw. Senior Managements anwesend sind, beziehen wir unsere Mitarbeiter:innen in wichtige „People & Culture“-Strategie-themen ein. Dies betrifft Themen wie flexible Arbeitsvereinbarungen, Diversität, Gleichstellung und Inklusion oder Performance-Management. Diese Einbindung erachten wir als einen wichtigen Teil unserer Sorgfaltspflicht, um sicherzustellen, dass unsere Strategien den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen entsprechen.

Maßnahmen im Jahr 2022

Verhältnis von CEO- zu durchschnittlichen Mitarbeitergehältern: **84:1**⁴¹

20.285 Performancegespräche⁴²

78 OMV Führungskräfte auf Board-, Executive- und Advanced-Karrierestufe boten **59** aufstrebenden, angehenden und Toptalenten innerhalb der gesamten OMV und **46** Mitarbeiter:innen mit erstmaliger Führungsverantwortung ihre Dienste als Mentor:innen an.⁴³

623 Mitarbeiter:innen nahmen an einem unserer konzernweiten Leadership-Programme teil.

Im September 2022 führten wir unsere konzernweite „People & Culture“-Strategie ein. Dabei handelt es sich um eine gemeinsam von der OMV, der OMV Petrom und Borealis verfolgte Konzernstrategie. Im Zentrum der neuen P&C-Strategie steht unser Purpose: „Re-inventing essentials for sustainable living“. Für diese Strategie entwickelten wir vier strategische Schwerpunkte – „Employee Experience“, „Growing Talent“, „Organizational Evolution“ und „New Ways of Working“ – sowie als zusätzliche Säule „Transformational Leadership“. Einige der Initiativen zur Unterstützung dieser strategischen Schwerpunkte waren folgende:

- ▶ Im Jahr 2022 arbeiteten wir speziell an unseren Konzepten für die Arbeit im Homeoffice, um den Mitarbeiter:innen mehr Flexibilität zu bieten. So können sich nun mehr Mitarbeiter:innen für das Arbeiten von zu Hause entscheiden. Zudem wurde die Anzahl der pro Monat möglichen Homeoffice-Tage deutlich erhöht.
- ▶ Im September 2022 führten wir einen konzernweiten Pulse Check durch. Der Pulse Check ist eines unserer wichtigsten Instrumente zur Messung des Engagements unserer Mitarbeiter:innen. Er ist ein wesentlicher Bestandteil unserer neuen „People & Culture“-Strategie in Bezug auf das Mitarbeitererlebnis („Employee Experience“). Wir erreichten eine sehr hohe Rücklaufquote von 70% auf Konzernebene. Die aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse erforderlichen Folgemaßnahmen wurden bis zum Jahresende in den Geschäftsbereichen vereinbart und werden im Jahr 2023 umgesetzt.

- ▶ Seit Beginn der Pandemie, von der unsere Mitarbeiter:innen im Jahr 2022 weiterhin betroffen waren, wurden viele neue arbeitsbezogene Maßnahmen implementiert, um die Gesundheit, das Wohlergehen und die wirtschaftliche Situation unserer Belegschaft zu schützen.
- ▶ Im März 2022 wurde mit unserem Purpose „Re-inventing essentials for sustainable living“ unser konzernweites Leitbild vorgestellt. Um unseren Purpose zum Leben zu erwecken, wurde ein Netzwerk von Change Agents und Freiwilligen aufgebaut. In entsprechenden Purpose-Lernwochen konzentrieren wir uns auf die drei wesentlichen Wegbereiter: die Förderung der Kreislaufwirtschaft, die Zusammenarbeit und die Intensivierung der Transformation. Mit den Purpose-Lernwochen wollen wir einen tieferen Einblick in jeden der wesentlichen Wegbereiter geben. Die erste Purpose-Lernwoche zur Förderung der Kreislaufwirtschaft fand im Juni 2022 statt und behandelte verschiedene Themen im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft. Mehr über die Lernwochen finden Sie im Abschnitt [Entwicklung und Schulung von Fähigkeiten](#).

Ausblick

In Übereinstimmung mit unserer neuen „People & Culture“-Strategie und ihren vier strategischen Treibern – „Employee Experience“, „Growing Talent“, „Organizational Evolution“ und „New Ways of Working“, unterstützt durch „Transformational Leadership“ – werden wir uns in den kommenden Jahren auf folgende Schwerpunkte konzentrieren:

- ▶ Wir werden einen gemeinsamen Wertekanon für die OMV, die OMV Petrom und Borealis definieren, der uns durch diesen Übergang und in Zukunft leiten wird. Diese neuen Werte wurden gemeinsam mit unseren Mitarbeiter:innen erarbeitet, um die Zukunft des OMV Konzerns und die Art und Weise unserer Zusammenarbeit zu gestalten. Die neuen Werte werden im Jahr 2023 im Rahmen einer Kampagne vorgestellt.
- ▶ Wir werden Führungskompetenzen entwickeln, die eng mit den neu definierten Werten verknüpft sind, um künftige und gegenwärtige Führungskräfte zu identifizieren und zu fördern.
- ▶ Wir werden die Pulse-Check-Umfrage auch weiterhin jährlich durchführen, um durch kontinuierliches Zuhören auch weiterhin wertvolles Feedback zum Mitarbeitererlebnis zu erhalten und den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen zu überprüfen.

⁴¹ Aufgrund der Komplexität der Daten ist Borealis von dieser Kennzahl ausgenommen und wird nach weiteren Abstimmungen im nächsten Berichtszeitraum einbezogen.

⁴² Daten ohne Arbeiter:Innen bei der OMV Petrom

⁴³ Daten ohne Borealis

- ▶ Wir werden allgemeine Leitlinien für Change Management bereitstellen und Interventionen durch ein konzernweites Toolkit für Change Management unterstützen. Mit diesem Toolkit, das 2023 eingeführt werden soll, wollen wir sicherstellen, dass die Menschen im OMV Konzern auf Veränderungen in ihrem Arbeitsumfeld gut vorbereitet sind.

Entwicklung und Schulung von Fähigkeiten

Für den OMV Konzern ist es von größter Bedeutung, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der sich unsere Mitarbeiter:innen weiterbilden und ihre Kenntnisse und Kompetenzen sowie ihre Leistung laufend verbessern können. Nur so können sie uns bei der Erreichung unserer Geschäftsziele bestmöglich unterstützen und das für die Zukunft notwendige Rüstzeug entwickeln.

Durch unsere funktionalen und technischen Schulungen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter:innen stets über das notwendige Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um ihre Arbeit qualifiziert und effizient auszuführen. Unsere Schulungen zum Erwerb betriebswirtschaftlicher Kompetenzen tragen dazu bei, dass die Mitarbeiter:innen ein besseres Verständnis für die OMV entwickeln und innerhalb des Unternehmens sicher und effektiv unter Einhaltung aller geltenden Vorschriften arbeiten. Mit unseren Leadership-Schulungen unterstützen wir Führungskräfte dabei, unsere Tools und Prozesse effizient und professionell anzuwenden und ihre Teams zu inspirieren und zu führen. Mithilfe unserer Kurse zur Förderung der persönlichen Entwicklung können unsere Mitarbeiter:innen ihre sozialen Kompetenzen weiterentwickeln und damit ihre persönliche Wirkung am Arbeitsplatz steigern. Unsere Kurse bieten eine Struktur, um das Verständnis und die Vermittlung der Werte der OMV zu fördern.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Bedarfsanalyse

Die Schulungen werden jährlich gemäß unserem Personalbedarf geplant und bereitgestellt. Seitens der Geschäftsbereiche erfolgt die Planung der Schulungen entsprechend den Unternehmensanforderungen. Mitarbeiter:innen identifizieren ihren Lernbedarf auf Basis lokaler Schulungsanforderungen, die sie bei der Ausarbeitung von konkreten Entwicklungsplänen in Bezug auf spezifische Karrierepfade, Kompetenzen und berufliche Ziele unterstützen. Die vier Kernkompetenzen, in denen sich unsere Mitarbeiter:innen je nach Bedarf weiterentwickeln können, sind: fachliche und technische Kompetenzen, OMV spezifische Kompetenzen, persönliche Kompetenzen und Führungskompetenzen.

Alle Lernaktivitäten sollten mit klar definierten Lern- und Entwicklungszielen verknüpft und mit den Vorgesetzten

abgestimmt werden. Es gibt verschiedene Möglichkeiten des Lernens: Gemäß unserem Ansatz entfallen 70% auf das Lernen am Arbeitsplatz, 20% auf das Lernen von anderen durch Coaching oder Mentoring und 10% auf das Lernen in Kursen. Kurse werden immer dann entwickelt und angeboten, wenn eine strukturierte Grundlage für die Aneignung von Kompetenzen und Kenntnissen erforderlich ist.

Arten von Schulungen

Die OMV stellt für alle Mitarbeiter:innen verpflichtende Schulungen in Bereichen wie Geschäftsethik, Cybersicherheit und Datenschutz sowie tätigkeitsspezifische obligatorische Schulungen, etwa im Bereich HSSE, bereit. Darüber hinaus bieten wir allen Mitarbeiter:innen optionale Schulungen an, wobei das Spektrum von technischen Schulungen (z.B. Initiativen zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes, Verkaufsschulungen) bis hin zur Schulung persönlicher Kompetenzen wie dem Umgang mit Veränderungen oder effektiver Kommunikation reicht.

Wir befürworten die Nutzung von Online-Ressourcen für Trainingszwecke. Die Ausweitung unserer Online-Lerninhalte bietet unseren Mitarbeiter:innen konsistente Trainingsinhalte und ermöglicht unseren Büros in aller Welt den Zugriff darauf. Wir legen unseren Mitarbeiter:innen nahe, sich weiterzubilden, um ihre unterschiedlichen Kompetenzen zu vertiefen.

Evaluierung von Schulungsprogrammen

Zu den Evaluierungsprozessen gehören strukturierte Feedbackanfragen, die nach den Schulungen durchgeführt werden, um die Effektivität und den Erfolg der Schulungsmaßnahmen zu überwachen und zu bewerten bzw. Verbesserungen umzusetzen. Darüber hinaus berichten wir unsere gesamten Schulungskennzahlen (Teilnahme, Kosten, Stundenanzahl, Themen usw.) vierteljährlich in einem globalen Trainings-Dashboard.

Maßnahmen im Jahr 2022

21.622 Schulungsteilnehmer:innen

EUR 10,1 Mio Schulungsausgaben

490.275 Schulungsstunden insgesamt

- ▶ Ein Schwerpunkt im Jahr 2022 lag auf verpflichtenden, rechtsverbindlichen und geschäftskritischen Selbstlernkursen (z.B. E-Learning, Online-Lerninhalten über unsere Partnerschaft mit LinkedIn Learning und virtuellen Kursen/Webinaren).



- ▶ Aufgrund der durch die Covid-19-Pandemie verursachten Einschränkungen konzentrierten wir uns wie schon 2021 auf virtuelle Schulungen. Alle Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiter:innen in virtuellen und hybriden Umgebungen wurden daher fortgesetzt. Dazu gehörten unter anderem die Durchführung von Webinaren zu Gesundheitsthemen, die virtuelle Schulung von Moderator:innen und ein aktualisierter SharePoint für die Entwicklung persönlicher Kompetenzen.
- ▶ Bei den Schulungen für Führungskräfte ging es vorrangig um die erstmalige Übernahme von Führungsverantwortung, um Frauen in Führungspositionen und um die Leitung von dezentral tätigen und hybriden Teams. Für die identifizierten Talente auf Führungsebene wurde ein spezielles Talentprogramm eingeführt, das sich auf die Entwicklung von Führungskompetenzen konzentriert.
- ▶ Auch neue Arbeitsmethoden standen weiterhin im Mittelpunkt, zum Beispiel durch Trainings zur Integration agiler Arbeitsweisen und des neu eingeführten Projektmanagement-Zertifizierungsprogramms.
- ▶ Was die Förderung von Hochschulabsolvent:innen betrifft, so haben wir unser Angebot um ein maßgeschneidertes Absolventenprogramm im Bereich Refining erweitert und unser seit vielen Jahren bestehendes IGD-Programm (Integrated Graduate Development Program) im Bereich E&P fortgesetzt.
- ▶ Vor dem Hintergrund der Entwicklung unseres Unternehmens hin zur Kreislaufwirtschaft, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit sowie auf unserem Weg zu einer Organisation, die den Purpose ins Zentrum stellt, veranstalteten wir unsere erste konzernweite Purpose-Lernwoche zur Förderung der Kreislaufwirtschaft. Mit einem vielfältigen Angebot an Lernressourcen, die allen Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns zur Verfügung stehen, sollte diese Woche dazu beitragen, das Verständnis der Mitarbeiter:innen für eine Kreislaufwirtschaft und die wichtigsten Technologien zu vertiefen. Wir stellten konzernweit Beispiele zu diesem Thema vor, um das Interesse zu wecken und den Mitarbeiter:innen zu zeigen, wie die Kreislaufwirtschaft in unser Unternehmen eingebettet wird. Über MS Teams führten wir neun Live-Veranstaltungen mit

mehr als 1.800 Teilnehmer:innen durch. Dabei ging es unter anderem um Kreislauffähigkeit, Wiederverwendung und Dekarbonisierung, Produkte, die auf erneuerbaren Rohstoffen basieren, Recycling und die Kreislaufwirtschaft in der Praxis. Jeder Tag war einem bestimmten Thema gewidmet. Den Auftakt machte jeweils ein virtueller Live-Vortrag von Führungskräften und externen Redner:innen. Dies wurde von einem virtuellen „Spark the Interest“-Event begleitet, bei dem unsere „Thought Leader“ und Expert:innen konkrete Beispiele zu diesem Thema teilten. Außerdem wurde eine eigene SharePoint-Seite mit mehr als 30 zusätzlichen Lernressourcen zu diesen Themen eingerichtet. Um die Mitarbeiter:innen bei der Umsetzung des Gelernten zu unterstützen, wurde eine interaktive Initiative gestartet, die Tipps zur Reduzierung des eigenen Abfalls und zur korrekten Entsorgung von Verpackungen gibt, damit diese in der Recyclinganlage landen.

Ausblick

Im Jahr 2023 erwarten wir, dass wir weiterhin hauptsächlich in einem hybriden Arbeitsumfeld tätig sein werden. Aus diesem Grund werden wir uns erneut auf digitales Lernen, Remote-Führung und virtuelle Moderation konzentrieren, um unsere Mitarbeiter:innen bestmöglich zu unterstützen. Darüber hinaus werden wir uns auf Initiativen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Belegschaft konzentrieren.

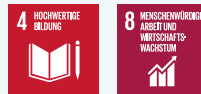
Um die Strategie 2030 des OMV Konzerns zu verwirklichen, werden wir spezielle globale Initiativen zum Purpose und zu Werten sowie ein neues Programm für die transformationale Führung auf den Weg bringen. Wir werden auch eine Nachhaltigkeitsakademie mit einer ständig wachsende Auswahl an abwechslungsreichem, sorgfältig ausgewähltem Lernmaterial einrichten, um unsere Mitarbeiter:innen dabei zu unterstützen, ihr Wissen zu erweitern und ihre Denkweise zu schärfen, wenn es um den Weg der OMV zu Netto-Null geht. Darüber hinaus wollen wir spezielle Schulungsinitiativen anbieten, um die Fortbildung von technischen Mitarbeiter:innen zu unterstützen, etwa in den Bereichen CO₂-arme Energie, Geothermie, Entscheidungsqualität und Datenwissenschaft.

**Ziel bis 2030**

- ▶ Erhöhung der durchschnittlichen Anzahl der jährlichen Lernstunden auf mindestens 30 Stunden pro Mitarbeiter:in

Stand 2022

- ▶ Durchschnittliche Anzahl der jährlichen Lernstunden: 23

Relevante SDGs**SDG-Ziele:**

- 4.4** Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen
- 8.2** Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren

Anrainergemeinden

Wesentliches Thema: Anrainergemeinden

Steuerung der Auswirkungen von Aktivitäten auf lokale Communities (z.B. lokale Beschäftigung und Entwicklung von Fertigkeiten, Auswirkungen auf die Infrastruktur, Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Wohlbefinden), auch durch gezielte Investitionen in das Gemeinwesen

Relevanter GRI

- ▶ GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016

NaDiVeG

- ▶ Wahrung der Menschenrechte
- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs

Für die OMV sind Transparenz, Vertrauen und partnerschaftliche Beziehungen zu den Anrainergemeinden bzw. lokalen Communities von entscheidender Bedeutung. Somit stellen wir sicher, dass wir eine verantwortungsbewusste und willkommene Nachbarin sind. Die Wertschöpfung in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung unserer Geschäftstätigkeit für die Zukunft. Als verantwortungsbewusstes internationales Unternehmen tragen wir in unserem unmittelbaren Umfeld durch eine Reihe von Projekten und Initiativen positiv zur Einhaltung der Menschen-

rechte bei. Die Investitionen in Community Relations und Entwicklung tragen insbesondere den Bedürfnissen der lokalen Communities Rechnung. Sie sollen soziale Risiken mindern, die sich aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergeben könnten, und positive Veränderungen für die benachbarten Gemeinden bewirken.

Unsere Verpflichtungen gegenüber den Communities an unseren Standorten sind in der OMV Menschenrechts-Grundsatzerklärung verankert. Unsere Nachhaltigkeitsrichtlinie dokumentiert die internen Prozesse und Zuständig-



keiten und deckt das Thema der sozialen Verantwortung ab, das Community Relations, Entwicklung der Anrainergemeinden und Investitionen in das Gemeinwesen, Menschenrechte, ehrenamtliches Engagement und Beziehungen zu NGOs umfasst. Ein eigenes Handbuch für Community Relations und Community Development steht für alle CSR-Schwerpunkte des OMV Konzerns zur Verfügung.

Governance

Die Funktion Community Relations & Development regelt und steuert die Beziehungen zu den Anrainergemeinden auf Konzernebene und setzt Entwicklungsaktivitäten in den Ländern um, in denen die OMV tätig ist. Weiters erhält sie regelmäßig Berichte und Feedback von den Social-Responsibility-Teams und den Teams vor Ort und stellt sicher, dass die Konzernvorgaben für Community Relations und Entwicklung eingehalten werden. Sie stimmt sich regelmäßig mit unseren lokalen Social-Responsibility-Manager:innen bezüglich der Überwachung und Steuerung der lokalen Umsetzung unserer standortspezifischen Verpflichtungen in Sachen Community Relations und Entwicklung weltweit ab. Wir organisieren auch einen regelmäßigen Austausch zwischen allen Ländern, um Herausforderungen und Best-Practice-Erfahrungen als Ergänzung zu den bereitgestellten Leitlinien miteinander zu teilen. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie können alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des OMV Konzerns Investitionen in die Entwicklung von Anrainergemeinden und Investitionen in das Gemeinwesen initiieren.

Die Steuerung stellt sicher, dass der OMV Vorstand angemessen und rechtzeitig über das gesamte Portfolio der Community- und Sozialinvestitionen sowie entsprechende Pläne und Leistungskennzahlen (KPIs) unterrichtet wird. So legen die Social-Responsibility-Beauftragten des Konzerns das Gesamtbudget für Community- und Sozialinvestitionen im Jahr 2022 vor und stellen Informationen über geplante größere Community- und Sozialinvestitionen bereit.

Borealis Social Fund

Borealis rief 2008 den Borealis Social Fund ins Leben, dem jedes Jahr ein Teil des von Borealis generierten Nettogewinns nach klar definierten Regeln zugeführt wird. Externe oder interne Stakeholder:innen können Projekte beim Nachhaltigkeitsteam einreichen, das den Vorschlag bewertet und Empfehlungen an den CEO ausspricht, der die Verantwortung für den Fonds trägt. Nach Prüfung wählt der CEO die Projekte mit der größten sozialen Wirkung aus und genehmigt sie. Sponsorengelder über EUR 0,5 Mio pro Projekt und Jahr bedürfen der zusätzlichen Genehmigung durch den Vorsitzenden oder den stellvertretenden Vorsitzenden des Borealis Aufsichtsrats. Investitionen aus

dem Borealis Social Fund werden auf die gesamten Sozialinvestitionen des OMV Konzerns angerechnet.

Ein solcher Sozialfonds, über den Investitionen in Projekte für das Gemeinwesen gesteuert und abgewickelt werden, unterstützt das Unternehmen dabei, den Fokus auf gemeinnützige Zwecke beizubehalten und sein soziales Engagement sichtbarer zu machen.

OMV Petrom Foundation

Die 2022 gegründete OMV Petrom Foundation entwickelt Programme und unterstützt langfristige Investitionen in Rumänien. Die Stiftung stellt Ressourcen und Lösungen bereit, die zur Schaffung einer nachhaltigen und gerechten Gesellschaft für alle beitragen. Dies geschieht beispielsweise durch die Förderung des Bildungswesens, die Stärkung von Umweltschutzinitiativen und die Weiterentwicklung des Gesundheitssystems. Indem sie langfristige strategische Partnerschaften mit anderen Nichtregierungsorganisationen und zentralen oder lokalen Behörden in den drei genannten Schlüsselbereichen aufbaut, will die OMV Petrom Foundation zu einem wichtigen Pfeiler in der Gesellschaft werden.

Über die OMV Petrom Foundation kann die OMV Petrom ein elementarpädagogisches Projekt unterstützen, das 60.000 Vorschulkindern (im Alter von 3 bis 6 Jahren) aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen die Möglichkeit bietet, ihre Schulreife zu verbessern. Das Bildungsprojekt geht auf die unmittelbaren Bedürfnisse der besonders vulnerablen Vorschulkinder ein, die zumeist aus ländlichen Gebieten stammen, und hat sich zum Ziel gesetzt, ihnen den Zugang zu Bildungsressourcen zu erleichtern. Die frühen Lernerfahrungen werden dabei von den Eltern zu Hause betreut. Dies hat dazu geführt, dass mehr Kinder in den Kindergärten angemeldet werden.

Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und Community-Beschwerden

Wir sind uns bewusst, dass die Präsenz der OMV direkte und indirekte Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung hat. Wir wollen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in eine positive Richtung lenken, indem wir gegenseitiges Vertrauen aufbauen und aufrechterhalten, respektvolle Beziehungen zu den Anrainergemeinden pflegen, in die lokale Entwicklung investieren, die Achtung der Menschenrechte sicherstellen und dafür Sorge tragen, dass lokale Lieferant:innen die nachhaltigen Praktiken der OMV anwenden. Eine transparente und unmittelbare Kommunikation mit den lokalen Communities, die sicherstellt, dass ihre Stimmen und Bedenken gehört und berücksichtigt werden, hilft der OMV beim Aufbau guter Beziehungen zu all jenen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind,



und unterstützt uns bei der Schaffung eines Betriebsumfelds, das unserem Unternehmen zuträglich ist.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Konsultation der Anrainergemeinden und Sozialverträglichkeitsprüfungen

Unser Managementprozess für Community Relations und Entwicklung basiert auf zentralisierten Richtlinien und Zielen und wird von lokalen Verantwortlichen mit lokalen Ressourcen umgesetzt. Gemäß dem internen Community-Relations- und Entwicklungsverfahren, das in allen Ländern, in denen wir tätig sind, wirksam ist, implementieren wir gemeinsam mit Anrainergemeinden maßgeschneiderte Programme. Zum Beispiel müssen alle E&P-Projekte der OMV in der Entwicklungsphase mit den Anrainergemeinden besprochen werden. Im Jahr 2022 befanden sich 5 von 17 Projekten in der Konsultationsphase.

Zunächst führen wir eine Sozialverträglichkeitsprüfung (Social Impact Assessment; SIA) durch. Dazu gehört auch die freie, vorherige und in Kenntnis der Sachlage gegebene Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC) der lokalen Stakeholder:innen. In einigen Fällen wird eine SIA in eine Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung integriert (Environmental and Social Impact Assessment; ESIA), um Synergien zu nutzen und die Effizienz zu steigern. Ziel einer SIA ist es, sicherzustellen, dass die Ansichten lokaler Communities, insbesondere indigener Bevölkerungsgruppen, in allen Phasen des Projektlebenszyklus – von der Inbetriebnahme über den Betrieb bis hin zur Stilllegung – berücksichtigt werden. Wir legen auch besonderes Augenmerk auf mögliche Auswirkungen auf die Menschenrechte. Gemäß den internen Richtlinien für SIAs führen wir eine Bestandsaufnahme, Bedarfsanalysen für die Anrainergemeinden, Stakeholderanalysen und eine Bewertung der mit dem Projekt verbundenen sozialen Risiken durch.

Wo immer möglich, werden SIAs auf partizipative Weise durchgeführt, indem wir uns direkt mit potenziell betroffenen Anrainergemeinden beraten. Unsere Standards verlangen, dass die Ergebnisse der SIA den betroffenen Stakeholder:innen zur Kenntnis gebracht werden. Basierend auf den Ergebnissen der SIA werden standortspezifische Strategien für das Community-Relations- und Entwicklungsmanagement, für Programme zur Einbindung der Stakeholder:innen und für entsprechende Beschwerdemechanismen entwickelt und umgesetzt.

Einbindung der Anrainergemeinden

Wir stehen in regelmäßigem Kontakt mit unseren Anrainergemeinden und bemühen uns, sie im Voraus über alle geplanten Geschäftsaktivitäten zu informieren, die sie betreffen könnten. In der Nähe unserer Raffinerien werden

beispielsweise Stakeholder:innen wie lokale Behörden und Anrainer:innen proaktiv im Vorhinein über Arbeiten in Kenntnis gesetzt, die zu Störungen führen können (z.B. Lärm bei Wartungsarbeiten). Je nach Situation erfolgt die Verständigung im Rahmen von Treffen mit Stakeholder:innen, über soziale Medien, Broschüren oder andere Kanäle. Ein Beispiel dafür ist das sogenannte „Grüne Telefon“ in der Raffinerie Schwechat, das seit einigen Jahren allen Anrainer:innen rund um die Uhr den direkten Kontakt ermöglicht. Jeder Anruf wird von dem:der diensthabenden Schichtleiter:in beantwortet, und bei Lärm- oder Geruchswahrnehmungen erfolgt eine Überprüfung vor Ort zur Ermittlung möglicher Ursachen in der Raffinerie, die ehestmöglich behoben werden.

Wenn Anlagen stillgelegt werden oder wir uns von einem Standort zurückziehen, befasst sich unser Community-Relations-Team mit den potenziellen sozialen Auswirkungen, indem es gezielte Programme zur Einbindung der Anrainergemeinden, Pläne zur Bewertung und Bewältigung sozialer Auswirkungen oder auch Ausstiegsstrategien für laufende Community-Entwicklungsprojekte erarbeitet.

Community-Beschwerdemechanismen

Beim Management von Beschwerden aus den Anrainergemeinden handeln wir nach dem Vorsorgeprinzip und sichern uns die lokale Zustimmung für die Geschäftstätigkeit der OMV, indem wir frühzeitig die Sorgen und Nöte der lokalen Bevölkerung identifizieren und lösen. Wir achten darauf, dass unsere Geschäftstätigkeiten für unsere Anrainergemeinden möglichst störungsfrei ablaufen. Dennoch kann es zu Beschwerden kommen. Wir handhaben diese Beschwerden mithilfe lokaler Community-Beschwerdemechanismen (Community Grievance Mechanisms; CGMs). Die CGMs helfen der OMV und den potenziell von ihrer Geschäftstätigkeit Betroffenen, Probleme außergerichtlich zu lösen, und bieten je nach Fall Zugang zu entsprechenden Rechtsbehelfen. Beschwerden können mündlich oder schriftlich und auch in der jeweiligen Landessprache vorgebracht werden. Sie können per E-Mail, telefonisch, über unsere Mitarbeiter:innen für Community Relations und Entwicklung vor Ort, über andere lokale verfügbare Kanäle sowie auf Konzernebene eingereicht werden.

Die CGMs waren 2022 in allen E&P-Assets unter der Betriebsführerschaft der OMV, in den drei Raffinerien der OMV (Schwechat in Österreich, Burghausen in Deutschland und Petrobrazi in Rumänien) und in einem Kraftwerk (Brazi in Rumänien) voll funktionsfähig. Bei der SapuraOMV wurde ein Community-Feedback-Mechanismus (CFM) eingerichtet. Borealis verfügt über ein Hotline-System, über das interne und externe Stakeholder:innen Beschwerden einbringen können.

Bei der OMV ist ein CGM ein zentrales Instrument zur Verhinderung und zum Management unserer potenziellen Auswirkungen auf Anrainergemeinden und der damit verbundenen sozialen Risiken. Damit unser Beschwerdemanagement die Best-Practice-Richtlinien der Ipieca in vollem Umfang erfüllen, hat sich die OMV das Ziel gesteckt, die CGMs an allen Standorten anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen bis 2025 zu bewerten. Gemäß den UN-Wirksamkeitskriterien muss der Beschwerdemechanismus legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtekompatibel und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein sowie auf Dialog und Austausch aufbauen. Im Rahmen dieser Bewertungen werden interne und externe Stakeholder:innen zur aktuellen Leistung der CGMs und zu eventuell erforderlichen Verbesserungen befragt.

Bei der CGM-Bewertung werden die bestehenden Prozesse und Praktiken überprüft und praktische Verbesserungsmaßnahmen identifiziert. Dazu gehört auch die Durchführung von Interviews mit ausgewählten Stakeholder:innen. Die detaillierten Ergebnisse der einzelnen Interviews sind in der Zusammenfassung der Interviews enthalten. Die wichtigsten Erkenntnisse (z.B. wesentliche Stärken, Bereiche mit Verbesserungsbedarf und vorgeschlagene Maßnahmen) sind zusammen mit den Ergebnissen und Empfehlungen des Berichts im CGM-Bewertungsbericht enthalten. Die Umsetzung der auf den Bewertungen basierenden Aktionspläne wird durch die auf Konzernebene für Community Relations zuständige Person genau überwacht.

Die CGMs fordern einen stringenten Ansatz zur systematischen Entgegennahme, Dokumentation, Bearbeitung und Klärung von Beschwerden in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Damit legen wir den Grundstein für unsere gesellschaftliche Akzeptanz („Social License to Operate“). Wir definieren eine Beschwerde als einen Ausdruck von Unzufriedenheit im Zusammenhang mit einer vermeintlichen oder tatsächlichen Auswirkung unserer operativen Geschäftstätigkeit vor Ort. Unser Beschwerdemanagementsystem basiert in erster Linie auf dem Dialog mit unseren Stakeholder:innen und ist darauf ausgelegt, jegliche Vergeltungsrisiken zu vermeiden. Die CGMs helfen der OMV und den potenziell von ihrer Geschäftstätigkeit Betroffenen, Probleme außergerichtlich zu lösen. Die CGMs der OMV hindern betroffene Stakeholder:innen, einschließlich der Anrainergemeinden, jedoch nicht daran, zur Behandlung ihrer Beschwerden auf gerichtliche oder andere Verfahren zuzugreifen. Sie ermöglichen die außergerichtliche Beilegung von Beschwerden und bieten je nach Fall einen Zugang zu Rechtsbehelfen für die lokale Bevölkerung. Mehr über unseren Ansatz für das Community-Beschwerdemanagement finden Sie auf der [OMV Website](#).

In welchem Maße die CGMs die UN-Wirksamkeitskriterien erfüllen, wird durch eine Überprüfung der Managementprozesse und durch Beratung mit internen und externen Stakeholder:innen festgestellt. Die Bewertungen resultieren in Empfehlungen und maßgeschneiderten Aktionsplänen zur Verbesserung des Beschwerdemanagements auf Standortebene. Die Aktionspläne werden vom lokalen Management umgesetzt und von der Konzernfunktion überwacht. Die bereits bewerteten Standorte repräsentieren 96% aller im Jahr 2022 bei der OMV eingegangenen Beschwerden. In den Jahren 2019 und 2020 wurden diese Bewertungen in Neuseeland, Malaysia und bei E&P Österreich durchgeführt. Je nach Ergebnis befinden sich derzeit entsprechende Folgemaßnahmen in der Umsetzungsphase. Im Jahr 2022 begannen wir mit der Bewertung für Tunesien, was dem OMV Konzern die Gewissheit verschaffte, dass die bewerteten CGMs mit den Kriterien übereinstimmen.

Maßnahmen im Jahr 2022

776 externe Beschwerden insgesamt im Jahr 2022:

436 eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft⁴⁴ (davon 339 gelöst⁴⁵)

310 eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt⁴⁶ (davon 242 gelöst)

30 eingegangene Menschenrechtsbeschwerden⁴⁷ von Externen (davon 30 gelöst)

Im Jahr 2022 wurden die folgenden wesentlichen Verbesserungen an den CGMs vorgenommen:

- Die CGM-Verfahren der OMV Petrom für die Raffinerie Petrobrazil und den Geschäftsbereich E&P der OMV Petrom wurden in den letzten Jahren auf der Grundlage der neuen Standards des Unternehmens für das Community-Beschwerdemanagement überarbeitet. Zur Gewährleistung der Nachvollziehbarkeit und Vorhersehbarkeit des Beschwerdemanagements wurde eine neue CGM-Datenbank entwickelt und implementiert. Die Raffinerie Petrobrazil, in der das CGM im Jahr 2018 analysiert wurde, weitete den neu eingeführten, rund um die Uhr erreichbaren Call-Center-Service im Jahr 2022 auf die Anrainergemeinden im Kreis Praha aus. Eine Bewertung der Ergebnisse wird ein Jahr nach Aufnahme des Betriebs vorgenommen.

⁴⁴ Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft umfassen Lärm, Staub, Grunderwerb, Nutzen aus Projekten oder andere durch die Geschäftstätigkeit der OMV verursachte Störungen.

⁴⁵ Eine Beschwerde gilt als „gelöst“, wenn der Lösungsvorschlag des Unternehmens von dem:der Beschwerdeführer:in akzeptiert wird. Wenn der:die Beschwerdeführer:in den Lösungsvorschlag nicht annimmt, wird sie weiterhin als „in Bearbeitung“ eingestuft.

⁴⁶ Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt umfassen die Verschlechterung der Bodenqualität, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung usw.

⁴⁷ Alle 30 Menschenrechtsbeschwerden standen im Zusammenhang mit angeblichen Menschenhandelspraktiken durch das Vertragsunternehmen bzw. dessen Subunternehmen auf der Baustelle der Propan-Dehydrierungsanlage in Kallu, Belgien, und bezogen sich auf Ausbeutung, unzureichende Entlohnung, fehlende soziale Absicherung und schlechte Wohnverhältnisse der Arbeiter:innen (mehr dazu siehe Menschenrechte).

- ▶ Das „We Care“-Portal wurde eingerichtet und die SapuraOMV führte für die Mitarbeiter:innen und wichtigsten Vertragsunternehmen der SapuraOMV in Kuala Lumpur, Miri (Offshore-Besatzung von B15), Labuan (Versorgungsbasis) und Pasir Gudang (Projektteam für die Entwicklung des Felds Jerun) Schulungen durch, um sie für die Nutzung, die Verfahren und die Verfügbarkeit des Community-Feedback-Mechanismus über das Portal zu sensibilisieren. Die SapuraOMV führte auch Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für ihre Rechte gemäß den Menschenrechtsgrundsätzen durch und sorgte dafür, dass der Belegschaft ein sicherer Kanal zur Meldung von Verstößen zur Verfügung steht. Ein allen Mitarbeiter:innen seit Dezember 2022 zur Verfügung stehender E-Learning-Kurs zu Menschenrechtsthemen wird diese Bemühungen noch weiter verstärken.
- ▶ Die OMV Tunesien begann damit, ihre CGMs anhand der UN-Wirksamkeitskriterien zu bewerten, um festzustellen, wie die OMV Tunesien die CGMs umsetzt, und um Stärken, Probleme und Risiken zu ermitteln. Die Bewertung wird 2023 abgeschlossen sein.

Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir die folgenden Maßnahmen ergreifen, um unser Management von Beschwerden aus den Anrainergemeinden weiter zu verbessern:

- ▶ Derzeit stammen 85% der Beschwerden vom Geschäftsbereich E&P der OMV Petrom. Die Bewertung wird 2023 fortgesetzt, um die Ursachen der Beschwerden zu ermitteln. Dies gilt insbesondere für die wiederholten Beschwerden vom Asset Valahia. Die Bewertung wird bis Ende des Jahres abgeschlossen sein. Im Jahr 2023 sollen vor allem die folgenden Schritte durchgeführt werden:
 - ▶ Die Ursachen für wiederholte Beschwerden auf der Grundlage von historischen Daten aus der SNOW-Beschwerdedatenbank und von 2022 durchgeführten Untersuchungen werden weiter ermittelt und analysiert.
 - ▶ Auf der Grundlage der daraus gewonnenen Erkenntnisse werden im Laufe des Jahres 2023 weitere Untersuchungen an ausgewählten historisch belasteten Standorten durchgeführt und ausgedehnt, um den aktuellen Stand der natürlichen Erholung zu bewerten. Ziel ist es, die Zahl der Beschwerden bis Ende 2023 zu verringern. Die Daten aus der Beschwerdedatenbank (grundstücksbezogene Dokumente der Beschwerdeführer:innen vs. unseren aktualisierten Zeichnungen und Plänen auf der Grundlage der letzten Besuche vor Ort) werden laufend ausgewertet und aktualisiert.
- ▶ Die Verknüpfung der Informationen aus der LMS- und SNOW-Beschwerdedatenbank wird optimiert, um die erhobenen Ansprüche im Zusammenhang mit Landpacht und Entschädigungen für Umweltschäden besser abwickeln zu können.
- ▶ Für die Raffinerie Schwechat wird im Jahr 2023 ein einzigartiger Kommunikationsplan eingeführt. Dieser umfasst unter anderem Kommunikationstrainings für die zuständigen Schichtleiter:innen am „Grünen Telefon“ und dessen Verlinkung auf der Homepage der Raffinerie.
- ▶ In der Raffinerie Petrobrazil werden die Arbeitsprozesse geringfügig angepasst, um die tatsächlichen Abläufe widerzuspiegeln. Nach der Auswertung des ersten Betriebsjahres wird das Call Center in der Gemeinde über verschiedene Medienkanäle aktiv beworben.
- ▶ Die SapuraOMV wird die Anrainergemeinden – Pasir Gudang in Johor, Miri in Sarawak und Labuan – über die Verfügbarkeit des Community-Feedback-Mechanismus informieren. Wir werden unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig daran erinnern, dass es Anlaufstellen für Rückmeldungen zum Community-Feedback-Mechanismus gibt, und wir werden neue Mitarbeiter:innen der SapuraOMV entsprechend einweisen.
- ▶ Die OMV Tunesien wird die CGM-Bewertung anhand der UN-Wirksamkeitskriterien abschließen und alle empfohlenen Maßnahmen umsetzen, um Lücken zu schließen und die tunesischen Community-Beschwerdemechanismen weiter an die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte anzupassen.



Ziel bis 2025

- Überprüfung des Community-Beschwerdemechanismus an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien⁴⁸

Stand 2022

- 8 von 9 vorgesehenen Standorten wurden überprüft. Im Jahr 2022 lag der Schwerpunkt auf der Bewertung des CGM bei der OMV Tunesien.

Relevantes SDGs



SDG-Ziele:

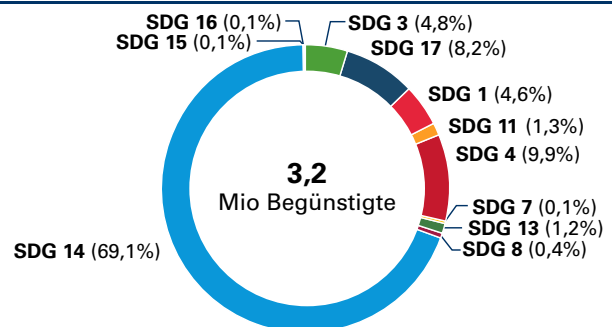
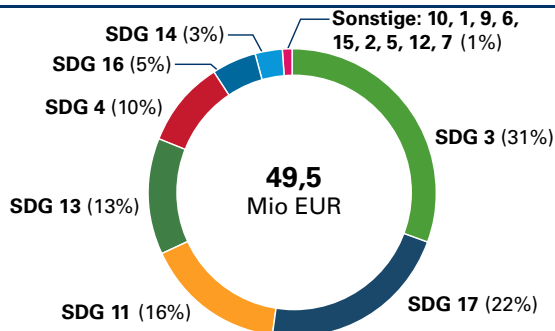
16.6 Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

16.7 Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist

Community-Investitionen

Unsere Community-Relations-Prozesse und -Projekte helfen uns, auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt begründete Beziehungen zu unseren Anrainergemeinden aufzubauen. So können wir unsere gesellschaftliche Akzeptanz aufrechterhalten und Win-win-Situationen für alle schaffen.

Investitionen 2022 nach SDGs und nach Begünstigten



- SDG 1: Keine Armut
- SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit & Wirtschaftswachstum
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
 - SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
 - SDG 14: Leben unter Wasser
 - SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
 - SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
- Weitere SDGs, in geringerem Maße unterstützt
- SDG 2
 - SDG 6
 - SDG 9
 - SDG 15

⁴⁸ Darunter fallen derzeit neun definierte Assets in den Geschäftsbereichen E&P, Refining und Power, die sich zu 100% unter der Betriebsführerschaft bzw. im Mehrheitsbesitz der OMV befinden (der Umfang kann sich je nach Betriebsführerschaft bzw. aufgrund von Veräußerungen ändern). Dies sind: E&P Österreich, E&P Rumänien, E&P Tunesien, E&P Jemen, E&P Neuseeland, E&P Malaysia sowie die Raffinerien Schwechat, Burghausen und Petrobrazi.

Management- und Due-Diligence-Prozesse
















Bedarfsanalysen

Investitionen in die Entwicklung von Anrainergemeinden werden immer auf die lokalen Bedürfnisse abgestimmt und nach Absprache mit den lokalen Interessengruppen sowie unter Berücksichtigung länderspezifischer Prioritäten in Bezug auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDGs) getätigt. Wir priorisieren Projekte, die das Potenzial haben, langfristigen gesellschaftlichen Wert zu generieren und das Leben der Begünstigten nachhaltig zu verändern. Community- und Sozialinvestitionen erfolgen in Übereinstimmung mit den SDGs und den bei den SIAs identifizierten Bedürfnissen der Anrainergemeinden oder mit breiter gefassten gesellschaftlichen Prioritäten (z.B. durch Konsultation des Social Progress Index⁴⁹).

Unser Ziel ist die Implementierung unserer Projekte in Partnerschaft mit lokal aktiven Stakeholder:innen oder NGOs, um eine maximale soziale Rendite unserer Investitionen sicherzustellen. Wir setzen unsere Community-Entwicklungsprojekte in Form von Investitionen um und erwarten daher, dass jedes Projekt für unsere Anrainergemeinden oder die Gesellschaft im weiteren Sinne gewinnbringend ist. Dazu gehören häufig auch Initiativen im Bereich Wissenstransfer, bei denen es darum geht, die fachlichen Kompetenzen von potenziellen neuen Mitarbeiter:innen bzw. Geschäftspartner:innen auf lokaler Ebene zu stärken.

Priorisierung

Die wichtigsten Schwerpunktbereiche unserer Community- und Sozialinvestitionen sind:

- ▶ Zugang zu Grundversorgungsleistungen:





- ▶ Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung:




- ▶ Klimaschutz und kreislaufforientiertes Ressourcenmanagement:







Zusätzlich zu den vom Konzern definierten Prioritäten legen einzelne Länder oder Tochtergesellschaften auch für sie spezifische Prioritäten fest. So wurden etwa vom Borealis Social Fund drei Bereiche sozialen Engagements definiert, die zu den SDGs 14, 6, 7 und 4 beitragen.

Ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiter:innen

Die Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns werden dazu ermutigt, persönlich an Nachhaltigkeitsinitiativen teilzunehmen, auch durch ehrenamtliches Engagement. Wir bieten ihnen die Möglichkeit, sich aktiv an der Förderung

verantwortungsvollen und nachhaltigen Verhaltens zu beteiligen, und unterstützen das Engagement unserer Mitarbeiter:innen bei gemeinnützigen Partnerorganisationen. Konzernweite ehrenamtliche Tätigkeiten in Übereinstimmung mit spezifischen Zielen sind Teil unserer Community- und Sozialinvestitionen. Die durch die weltweite Pandemie bedingten Einschränkungen machten ein ehrenamtliches Engagement in den letzten Jahren nur in begrenztem Umfang möglich. Dennoch konnten einige Aktivitäten im Freien stattfinden. So unterstützt die OMV seit 2019 gemeinsam mit dem österreichischen Bundesforschungszentrum für Wald (BFW) einen Klimaforschungswald in Matzen-Raggendorf in Österreich. Da dieses Gebiet besonders warm und trocken ist, bietet es sich als idealer Forschungsstandort an. In diesem Wald soll untersucht werden, welche Baumarten sich besonders gut für die Klimaanpassung und die erhöhte CO₂-Aufnahme durch klimafestere Wälder eignen. Bei einem Outdoor-Teambuilding-Event beteiligten sich Mitarbeiter:innen der OMV und von Borealis aktiv an der Bewirtschaftung des Klimawaldes, indem sie mithilfe von Sägen und Baumscheren Pflegepfade anlegten. Die teilnehmenden Mitarbeiter:innen entwickelten auch ein besseres Verständnis für die Forschungsarbeit und die Bedeutung der dort gepflanzten Bäume.

Außerdem setzten wir unsere Baumpflanzaktivitäten in Rumänien und Neuseeland fort. Im Laufe der dreijährigen Kampagne „Rumänien pflanzt für morgen“ halfen 10.408 Freiwillige (5.700 im Jahr 2022) dabei, auf einer Fläche von 453 Hektar 2 Mio Setzlinge zu pflanzen. Im Rahmen unserer Partnerschaft mit der Umweltorganisation Project Crimson in Neuseeland wurden seit 2020 knapp 190.000 Bäume gepflanzt.

Maßnahmen im Jahr 2022

EUR 49,5 Mio in Community- und Sozialprojekte investiert⁵⁰

315 Community- und Sozialinvestitionen in 22 Ländern

3,2 Mio Begünstigte

1.808 ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

Was wir bewirken: Zugang zu Grundversorgungsleistungen in den Bereichen Gesundheit, Wasser und Ernährung

Im Jahr 2022 investierten wir weiterhin in die Infrastruktur, um den Zugang zu Grundversorgungsleistungen wie medizinischer Versorgung und Wasser zu verbessern. Gerade die medizinische Versorgung ist in der andau-

⁴⁹ Der von der Social Progress Imperative herausgegebene Social Progress Index misst die tatsächliche Lebensqualität von Ländern unabhängig von wirtschaftlichen Kennzahlen. Mehr dazu siehe: www.socialprogress.org

⁵⁰ Inklusive Geld- und Sachleistungen sowie Spenden; exklusive Verwaltungskosten



ernden Covid-19-Gesundheitskrise besonders wichtig. Im Einklang mit unserer Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte konzentrierten sich unsere Investitionen auf die Unterstützung unterversorgter Gemeinden oder von Gebieten mit eingeschränktem Zugang zu Grundversorgungsleistungen in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Humanitäre Hilfe für die Ukraine

Nach dem Einmarsch Russlands in der Ukraine Ende Februar 2022 begann die Flüchtlingskrise in Europa. Im vergangenen Jahr wurden europaweit Millionen von Flüchtlingen aus der Ukraine registriert, was die Dringlichkeit der humanitären Hilfe erhöht. Um den Transport von Hilfsgütern in die betroffenen Regionen zu unterstützen und einen Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlergehen der betroffenen Bevölkerung zu leisten, spendete die OMV Tankgutscheine im Wert von EUR 1 Mio an karitative Organisationen, darunter das Österreichische Rote Kreuz, die SOS-Kinderdörfer und die Caritas. Darüber hinaus spendete die OMV Petrom EUR 100.000 an die Civil Society Development Foundation (CSDF) und die SMURD-Stiftung für den Kauf von medizinischer Ausrüstung und Kleidung, EUR 700.000 an UNICEF Rumänien und EUR 300.000 an das Rumänische Rote Kreuz. Aus dem Borealis Social Fund spendete Borealis EUR 250.000, die zwischen zwei Organisationen aufgeteilt wurden: dem Österreichischen Roten Kreuz und der Caritas Österreich. Beide Organisationen arbeiten eng mit ihren jeweiligen Länderorganisationen in der Ukraine und in den Nachbarländern zusammen und haben eigene Mitarbeiter:innen in der Ukraine, an den Grenzen und in Österreich, die Flüchtlinge aufnehmen und betreuen.

Die OMV bot ihren Mitarbeiter:innen auch die Möglichkeit, während der Arbeitszeit die gemeinnützige Partnerorganisation [Train of Hope](#) auf freiwilliger Basis zu unterstützen. Mehr als 90 Freiwillige beteiligten sich an dem Programm, indem sie zum Beispiel in der Küche, im Lager oder in der Kinderecke halfen. In Zusammenarbeit mit den OMV Betriebsräten an allen Standorten in Österreich sammelten wir dringend benötigte Dinge wie nicht verderbliche Lebensmittel, Hygieneartikel, Spielzeug und Kleidung.

Ein paar Minuten Flug für viele Stunden Leben

Die OMV Petrom unterstützt das Projekt „Ein paar Minuten Flug für viele Stunden Leben“ der Blondie Association. Der Verein unterstützt von Vernachlässigung bedrohte oder aus sozial schwachen Familien stammende Kinder mit schweren Erkrankungen, indem er ihnen die für die Behandlung und Genesung notwendige Hilfe bietet. Die Blondie Association sorgt für den Transport dieser Kinder von Rumänien zu verschiedenen medizinischen Zentren in Europa oder innerhalb Rumäniens, den sie sich sonst nicht leisten könnten. Im Jahr 2022 wurden 47 Ambulanzflüge in 10 europäische Länder, in die Türkei und nach Israel durch-

geführt. Dabei wurden 78 Kinder und 4 Erwachsene transportiert.

Nachhaltige Strom- und Wasserversorgung im Jemen

Im Jahr 2022 schloss die OMV Jemen eines ihrer Community-Entwicklungsprojekte ab: die Installation eines solarbetriebenen Wasserpumpensystems für die Anrainergemeinde Astor, die etwa 12 km vom Block S2 der OMV im Gouvernement Schabwa entfernt liegt. Dieses Projekt ist das größte seiner Art im Distrikt Arma und wurde in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Stakeholder:innen durchgeführt.

Das installierte System bietet eine zuverlässige Stromversorgung, um Wasser aus dem Dorfbrunnen zu pumpen und so mit sauberer und billiger Energie die lokale Bevölkerung mit ausreichend Wasser zu versorgen. Schulungen durch den lokalen Anbieter führen die Begünstigten in den Betrieb und die Wartung des Systems ein. Zuvor nutzte die Wüstengemeinde ein dieselbetriebenes Pumpensystem mit hohen Betriebskosten. Insgesamt 620 Dorfbewohner:innen profitieren nun von sauberer Energie durch eine umweltfreundliche Stromversorgung mit dem Ziel, dass sie sich entsprechende Kenntnisse aneignen, um die Anlagen langfristig selbst betreiben und warten zu können.

Water for the World

Borealis und Borouge unterstützen „Water for the World“, ein gemeinsames Programm zur Förderung von Lösungen, Expertise und Fachwissen im Zusammenhang mit der globalen Wasserproblematik in ländlichen Regionen und Städten. Milliarden Menschen weltweit haben keinen Zugang zu sauberem Wasser und einer zuverlässigen Stromversorgung. Dies verstößt gegen das Menschenrecht auf Wasser und Sanitäreinrichtungen und ist ein großes Hindernis für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung von Millionen von Haushalten. Ein zuverlässiger Zugang zu sauberem Wasser und Sanitäreinrichtungen trägt dazu bei, dass einkommensschwache Familien nicht von durch Wasser übertragenen Krankheiten bedroht werden. Eine zuverlässige Energieversorgung wiederum bedeutet, dass die Familien ihren Kindern Möglichkeiten bieten können, die ihnen sonst vielleicht verwehrt blieben. In bestimmten Teilen der Welt, in denen Wasserknappheit zu anhaltenden Dürren und einem Mangel an Nahrungsmitteln geführt hat, leiden viele Gemeinden auch unter Hunger und Unterernährung. Eine zuverlässige Energieversorgung ist unverzichtbar, da sie indirekt zur Gesundheit beiträgt, sei es durch die Bereitstellung von sauberem Wasser für Hygienezwecke oder durch die Versorgung von Gesundheitseinrichtungen mit Strom. Energie ist ein wesentlicher Faktor, um die Ausbreitung von Krankheiten zu verhüten. Wäre Krankenhäusern und Gemeinden der Zugang zu Strom verwehrt gewesen, hätte dies zu deutlich



höheren Opferzahlen führen und das Eindämmen der Covid-19-Pandemie wesentlich verlangsamen können.

Seit 2007 stellen Borealis und Borouge über „Water for the World“ Lösungen bereit, um die Belastung der betroffenen Gemeinden zu verringern. Seit 2008 arbeitet Borealis mit einer Reihe von gemeinnützigen Organisationen in aller Welt zusammen und unterstützt zahlreiche Projekte in Asien und Afrika (u.a. in Äthiopien, China, Indien, Kenia, Marokko, Myanmar, Nepal und Pakistan), von denen über 1 Mio Menschen profitierten. Mosambik beispielsweise ist eines der ärmsten Länder der Welt. Die Hälfte der städtischen Bevölkerung lebt unterhalb der nationalen Armutsgrenze und nur ein Viertel hat Zugang zu Leitungswasser. Mit der zunehmenden Urbanisierung steigt auch der Bedarf nicht nur an sauberem Wasser, sondern auch an einer zuverlässigen und nachhaltigen Energieversorgung.

Weitere Projekte, die zu den SDGs 1, 2, 3, 6 und 7 beitragen, finden Sie auf der [OMV Website](#).

Was wir bewirken: Bildung, Unternehmertum, Inklusion und Beschäftigung

Im Jahr 2022 arbeiteten wir an der Weiterentwicklung unserer Community-Projekte, um die Selbstversorgung, das Beschäftigungswachstum und die wirtschaftliche Entwicklung in den von unserer Geschäftstätigkeit betroffenen Regionen zu fördern. Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung sind Schlüsselfaktoren in der sozioökonomischen Entwicklung und leisten einen positiven Beitrag zu zahlreichen weiteren SDGs. Die OMV investiert bereits seit vielen Jahren in Community- und Sozialprojekte mit den Schwerpunkten Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung. Wir investieren in Berufsausbildung, Mikrokredite, Stipendien und den Aufbau von Lieferantenkapazitäten. Zu den wichtigsten Initiativen, an denen der OMV Konzern aktiv beteiligt war, zählen die folgenden:

Tasharok: Empowerment von Anrainergemeinden in Tunesien

Die OMV Tunesien schloss das Tasharok-Projekt in Gabes ab. Dies wurde mit der Gemeinde in Anwesenheit regionaler Behördenvertreter:innen und OMV Partner:innen gefeiert. Ziel dieses Projekts war es, für die zwei Gemeinden Basboussa und Bouchemma in der Nähe der Gasaufbereitungsanlage (GTP) Nawara positive Veränderungen durch folgende Maßnahmen zu bewirken: Verbesserung der örtlichen Abfallwirtschaft in Zusammenarbeit mit den Kommunen und deren Ausstattung mit den benötigten Materialien und Geräten; Zusammenarbeit mit einem lokalen Mikrofinanzierungsprogramm zur Gründung kleiner Unternehmen in Basboussa, um die finanzielle Lage der Menschen vor Ort zu verbessern und Familien zu unterstützen; Schaffung einer Community-basierten Organisation als Vertreterin der Gemeinschaft in

Basboussa, um Menschen zusammenzubringen, damit sie sich in Gemeindeangelegenheiten gegenseitig unterstützen und gemeinsam Lösungen finden.

Frühkindliche Bildung und Betreuung in Rumänien

In Rumänien ist der Anteil der Kinder, die in den Genuss frühkindlicher Bildung kommen, in den letzten Jahren zurückgegangen und gehört zu den niedrigsten in Europa. Die staatlichen Ausgaben für die Vorschulerziehung sind heute wesentlich geringer als noch vor zehn Jahren. Die OMV Petrom Foundation hat auf diese fehlenden Investitionen reagiert, indem sie auf nationaler Ebene ein elementarpädagogisches Projekt ins Leben gerufen hat, das sich an 60.000 Vorschulkinder und 10.000 Eltern aus 500 benachteiligten Gemeinden richtet. Mit einem Budget von EUR 2,7 Mio geht das Projekt „Start in Education“ auf die unmittelbaren Bedürfnisse der besonders vulnerablen Vorschulkinder ein, die zumeist aus ländlichen Gebieten stammen. Es erleichtert ihnen den Zugang zu Bildungsressourcen, stellt ein Bildungspaket zur Verfügung und unterstützt ihre Eltern bei der Betreuung der frühen Lernerfahrungen durch das Programm „Elternschule“. Dies sorgt dafür, dass mehr Kinder in den Kindergärten angemeldet werden.

CODY21: Programm zur digitalen Bildung in Österreich

CODY21 bietet in niederösterreichischen Volksschulen ein virtuelles Unterrichtsprogramm durch interaktive Videoeinheiten zur digitalen Grundbildung an. Die OMV finanziert die Plattform CODY21 und leistet damit einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu Bildung und Chancengleichheit für insgesamt 3.200 Schulkinder in den Partnergemeinden der OMV.

Weitere Projekte, die zu den SDGs 4, 5, 8 und 10 beitragen, finden Sie auf der [OMV Website](#).

Was wir bewirken: Klima, Energie und kreislauforientiertes Ressourcenmanagement

Das Klima und die Umweltveränderungen wirken sich unweigerlich auf Gemeinden in aller Welt und deren Lebensgrundlagen, Gesundheit und Möglichkeiten aus. Wenn wir die sozialen Herausforderungen, vor denen die ganze Welt steht, erfolgreich meistern wollen, müssen wir auch verstehen, wie stark sich die Umweltveränderungen auf die Menschen, ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen auswirken können. Der Klimawandel, der Zugang zu nachhaltigen Energien und der Umweltschutz nehmen daher eine Vorrangstellung in unseren Community- und Sozialinitiativen ein. Zu den wichtigsten Initiativen, an denen der OMV Konzern aktiv beteiligt war, zählen die folgenden:



RoEficientă: Energieeffizienz in Rumänien

România Eficientă ist eine einzigartige Initiative in Rumänien, die darauf abzielt, ein Bewusstsein für die Energieeffizienz von Gebäuden zu schaffen. Es gibt zwei wesentliche Komponenten und Ziele, die dieses Projekt verfolgt: Erstens geht es darum, die Menschen zu informieren, aufzuklären und ein Bewusstsein für das Thema in der Öffentlichkeit zu schaffen. Zweitens werden einige öffentliche Schulen in mehreren Bezirken in Rumänien auf der Grundlage des NZEB-Standards renoviert. In Ploiești wird außerdem eine Pilotenschule errichtet. Diese Initiative wird von der Energie- und Klimapolitik der Europäischen Union nachdrücklich unterstützt und konzentriert sich weitgehend auf das Prinzip der Energieeffizienz.

Im Jahr 2022 wurden das Technische Kolleg „Elie Radu“ in Ploiești und das Liliiești-Gymnasium in Băicoi (Kreis Prahova) nach den neuesten Energieeffizienzstandards renoviert. Der für das Programm ausgewählte Kindergarten in Ovidiu (Kreis Constanța) wurde ebenfalls einer technischen Überprüfung unterzogen. Darüber hinaus hat die OMV Petrom rund EUR 8 Mio an România Eficientă gespendet, die für die Renovierung von sechs weiteren Bildungseinrichtungen bis 2026 verwendet werden sollen.

Wettbewerb für das Upcycling von Müll aus dem Meer in Malaysia

Im Jahr 2022 unterstützte die SapuraOMV einen Wettbewerb, der darauf abzielte, Grundschüler:innen und Gymnasiast:innen in Miri, Sarawak, über die zunehmenden Mengen an Plastikmüll aufzuklären, die ins Meer entsorgt werden. Im Rahmen des Wettbewerbs sammelten Schulkinder Abfälle, die sie an den Stränden von Miri fanden, und bauten daraus ein Modell des neuen Rathauses von Miri. Ziel des Wettbewerbs war es, durch die Reinigung der fünf Strände in Miri die Kontakte zur Gemeinde zu intensivieren, die jüngere Generation für die Abfälle an den Stränden von Miri zu sensibilisieren und auf die Auswirkungen aufmerksam zu machen, die Plastikmüll und Abfälle auf das Leben unter Wasser haben. Die Schüler:innen sollten erfahren, wie stark Meeresebewohner wie Delphine, Schildkröten, Korallen und andere Kleinlebewesen davon betroffen sind.

Die OMV Petrom unterstützt Projekte zur Kreislaufwirtschaft mit gesellschaftlichen Auswirkungen

Im Jahr 2022 startete die OMV Petrom mehrere Initiativen, um das Bewusstsein für die Kreislaufwirtschaft zu schärfen und den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft in Rumänien zu fördern. So ging die OMV Petrom beispielsweise eine Partnerschaft mit Flip.ro ein, um Smartphones zu recyceln, die verschrottet werden sollten. Allein 2022 wurden von Flip.ro über 500 Smartphones aufgekauft. Diese wurden generalüberholt und mit einer 12-monatigen

Garantie wieder verkauft. Während der dreijährigen Laufzeit des Projekts werden 2.500 Smartphones aufbereitet. Indem wir die generalüberholten Smartphones wieder in Umlauf bringen, tragen wir dazu bei, die Abfallmengen und die CO₂-Emissionen zu verringern. Auf diese Weise werden wir beweisen, dass Projekte der Kreislaufwirtschaft auf dem rumänischen Markt erfolgreich umgesetzt werden können.

Eine weitere Initiative zur Unterstützung von Projekten der Kreislaufwirtschaft mit sozialer Wirkung ist beispielsweise das Projekt „Let’s click on Romania“ (Klicken wir auf Rumänien), das im Rahmen einer Partnerschaft zwischen Privatunternehmen, dem Verein Ateliere fără Frontiere (Werkstätte ohne Grenzen) und 230 Schulen in benachteiligten Regionen entwickelt wurde. Im Rahmen dieses Projekts wurden 4.000 generalüberholte Computer an 110 öffentliche Schulen gespendet, wodurch 600 Tonnen CO₂-Emissionen vermieden wurden.

Abfall und Ressourceneffizienz: Project STOP

Die Verschmutzung der Umwelt, insbesondere durch Kunststoffabfälle, ist ein globales Problem, das sich laut dem OECD-Bericht „Global Plastic Outlook“ weltweit noch verschärfen dürfte. Im Jahr 2017 starteten Borealis und SYSTEMIQ „Project STOP“ (mehr dazu [hier](#)), eine Initiative, die einen Ansatz der „Systembefähigung“ verfolgt. Dabei unterstützt ein Team von Expert:innen für Abfallmanagement, Kunststoffrecycling, den Umgang mit und die Verwertung von Bioabfall, Verhaltensänderung und Programmmanagement Städte bei der Entwicklung und Umsetzung kostengünstiger Abfallentsorgungssysteme. Die Abfallsammlung, von der alle Haushalte und Institutionen profitieren, schützt die Umwelt langfristig vor Plastikmüll. Das Projekt konzentriert sich auf stark verschmutzte Regionen in Südostasien. Die erste Städtepartnerschaft wurde 2018 in Muncar, Indonesien, begründet. Derzeit unterhält „Project STOP“ zwei weitere Partnerschaften mit der Stadt Pasuruan, ebenfalls auf der Insel Java, und dem Bezirk Jembrana im Nordwesten von Bali.

Im Jahr 2022 wechselte die erste Städtepartnerschaft – Project STOP Muncar – in ihre autonome Phase, in der das System ausschließlich von den lokalen Behörden und der Gemeinde verwaltet wird. Um sicherzustellen, dass das System auch nach der Übergabe durch das „Project STOP“-Team an die Kommune funktioniert, wurde außerdem ein umfassendes Schulungsprogramm für die Mitarbeiter:innen der Gemeinde entwickelt. Das „Project STOP“-Team steht bei Bedarf weiterhin unterstützend und beratend zur Verfügung. Die Projekte in Pasuruan und Jembrana werden voraussichtlich im Jahr 2023 abgeschlossen. Nach Abschluss der Programme in Muncar, Pasuruan und Jembrana werden 2 Mio Menschen von den Abfallsammeldiensten profitieren. Darüber hinaus werden

über 1.000 neue Vollzeitarbeitsplätze geschaffen und rund 230.000 t Abfall (25.000 t Kunststoffe) pro Jahr gesammelt.

Derzeit werden die Kosten für die Abfallsammlung und -sortierung im Rahmen des Projekts durch die Einnahmen aus den Müllgebühren gedeckt. Um die nachhaltige Finanzierung und den langfristigen Ausbau dieses Systems zu gewährleisten, hat „Project STOP“ mit der Umsetzung neuartiger Finanzierungskonzepte begonnen, beispielsweise mit Plastic Credits. Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, ein Modell zu entwickeln und das gewonnene Know-how weiterzugeben, damit viele Stakeholder:innen diesen Ansatz in anderen Regionen umsetzen können.

Bis Ende 2022 erzielte „Project STOP“ folgende Resultate:

- ▶ 333 neue Vollzeitarbeitsplätze in der Abfallsammlung und -sortierung, in der organischen Aufbereitung und Behandlung von Abfällen und in der Verwaltung wurden geschaffen.
- ▶ 303.940 Menschen erhielten erstmals in ihrem Leben Zugang zu Abfallsammeldiensten.
- ▶ 41.002 t Abfall (davon 5.092 t Kunststoffe) wurden gesammelt, sortiert und verwertet.

Weitere Projekte, die zu den SDGs 7, 11, 12, 13, 14 und 15 beitragen, finden Sie auf der [OMV Website](#).

Ausblick

Wir werden die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung auch weiterhin durch eine Reihe von Projekten zur Förderung von Community Relations und Investitionen in das Gemeinwesen weltweit unterstützen und dabei eng mit unseren Anrainergemeinden zusammenarbeiten.

Im Jahr 2023 werden wir die Priorisierung unserer Schwerpunktbereiche im Einklang mit der OMV Nachhaltigkeitsstrategie überprüfen und gemeinsame konzernweite Bereiche definieren, die den Klimawandel und die laufende Energiewende berücksichtigen. Wir werden auch unsere laufenden Sozialprojekte fortsetzen, um den Bedürfnissen der Menschen in unseren Anrainergemeinden gerecht zu werden.

Um die Bedeutung von Investitionen in das Gemeinwesen in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, zu unterstreichen, wurde in der Strategie 2030 ein klares Ziel definiert.



Ziel bis 2030

- ▶ Verwendung von mindestens 1% der jährlichen Investitionen des Konzerns für soziale Zwecke (basierend auf dem den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschuss des Vorjahres)

Stand 2022

- ▶ 2,4%⁵¹

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

1.4 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigentum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben

8.3 Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen

⁵¹ Im Jahr 2021 betrug der den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnende Jahresüberschuss EUR 2.093 Mio. Unsere Ausgaben für soziale Zwecke waren im Jahr 2022 aufgrund der Ukraine-Krise und der Gründung der OMV Petrom Foundation besonders hoch, was zu einer Übererfüllung des Ziels führte.